# Canada Labour Relations Board

# 1983-84

# Canada Labour Relations Board

## Annual Report
## 1983-84

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Members

Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-mile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

**Head Office**
C. D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

613/996-9466
Telex: 053-4426

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. LR1-1984

ISBN 0-662-53679-7

## REGIONAL OFFICES

**WESTERN REGION**
1090 West Pender St.
12th Floor
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001)

**QUEBEC REGION**
Complexe Guy-Favreau
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202 — East Tower
Montréal, Québec
H2Z 1X4

(tel.: 514/283-3258)
(telex: 05-25706)

**CENTRAL REGION**
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 1040
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

**ATLANTIC REGION**
Queen Square
45 Alderney Drive
14th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

**ONTARIO REGION**
Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C. D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1985

The Honourable Bill McKnight
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage, Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V–Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1984.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

## TABLE OF CONTENTS


| | Page |
|---|---|
| Composition of the Canada Labour Relations Board | 1 |
| Background | 3 |
| The Role of the Canada Labour Relations Board | 5 |
| Jurisdiction | 6 |
| Bargaining rights | 6 |
| Certification | 7 |
| Termination of bargaining rights | 7 |
| Review applications | 8 |
| Sale of business | 8 |
| Geographic certifications | 8 |
| Technological change | 8 |
| Unlawful strike or lockout | 8 |
| Filing Board orders in the Federal Court | 8 |
| Consent to prosecute | 9 |
| Complaints of unfair labour practice | 9 |
| Settling terms and conditions of first collective agreement | 9 |
| Access to employees | 10 |
| Safety | 10 |
| Reasons for decision | 10 |
| Activities | 11 |
| General | 11 |
| Certification | 12 |
| Review applications | 12 |
| Complaints | 12 |
| Unlawful strike and lockout applications | 13 |
| Revocation of bargaining rights | 14 |
| Sale of business | 14 |
| Declaration of a single employer | 14 |
| Safety of employees | 14 |
| Miscellaneous | 15 |
| Air transportation | 15 |
| Banking | 16 |
| Broadcasting | 16 |
| Communications | 17 |
| Feed and grain | 18 |
| Longshoring | 19 |
| Railways | 19 |
| Road transportation | 20 |
| Shipping | 21 |
| Northern Territories | 22 |

Crown Corporations ..... 23
Miscellaneous ..... 23
Not federal ..... 24

Reasons for decision ..... 25

Employer unfair labour practices ..... 25
Duty to bargain (section 148(a) of the Code) ..... 26
Duty of fair representation (section 136.1) ..... 27
Union unfair labour practices ..... 27
Unlawful strikes ..... 28
Certification and related matters ..... 28
Reconsideration of Board decisions ..... 30
Safety (Part IV of the Code) ..... 30
Federal versus provincial constitutional jurisdiction ..... 31

Judicial review and related proceedings ..... 33

The Supreme Court of Canada ..... 33
The Federal Court of Canada ..... 33
Federal Court, trial division ..... 35
Provincial superior courts ..... 35

Statistical tables

Number and nature of cases received, 1983-1984 (Table 1)
Cases received by industry (Table 2)
Size of units certified (Table 3)
Cases disposed of by industry (Table 4)
Cases heard and disposed of by industry (Table 5)
Disposition of certification applications by industry (Table 6)
Revocation applications disposed of (Table 7)
Unfair labour practice complaints against employers disposed of (Table 8)
Unfair labour practice complaints against unions disposed of (Table 9)
Unlawful strike/lockout applications disposed of (Table 10)
Review applications disposed of (Table 11)

Expenditures 1983-1984

# COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Canada Labour Relations Board consists of a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Members who are appointed by Order-in-Council in accordance with the provisions of section 111 of the Canada Labour Code (Part V).

It is a non-representational board and those appointed are required to serve full-time, being prohibited by the statute from holding any other remunerated office or employment. The terms of appointment may be up to five years for Board Members and ten years for Chairman and Vice-Chairmen with an age limit of seventy years of age.

At the beginning of the year under review, the Board consisted of a Chairman, three Vice-Chairmen (all three were appointed in the previous year) and the full complement of eight Board Members.

On January 31 1984, a vacancy for a Board Member was created by the departure of Ms. Nicole Kean who had served on the Board since February 1, 1979. The vacancy remained unfilled at year end.

On March 1, 1984, the number of Vice-Chairmen was increased by the appointment of Mr. Serge Brault for a ten year term.

At year end, the Board consisted of the Chairman, four Vice-Chairmen and seven Board Members.

# BACKGROUND

This is the 11th Annual Report of the Canada Labour Relations Board to be laid before Parliament. The Board, as presently constituted, did not come into existence until March 1, 1973.

The amendments to the Code which came into force on that date replaced the pre-existing tripartite tribunal (which had included representatives of labour and management on a part-time basis), with a new tribunal of full-time appointees. The mandate of the Board created in 1973 was also considerably broadened, particularly in relation to complaints of unfair labour practice and technological change.

The Board created in 1973 was to operate independently from the Department of Labour and was required to submit its own Annual Report as distinct from the reports of the Minister of Labour.

Since the provisions of Part V of the Canada Labour Code apply to some 600,000 employees, their employers and unions in all parts of Canada, the question of accessibility was of primary importance. This was particularly so in view of the fact that the extended mandate of the Board provided for the hearing and determination of complaints by individual employees against their employers or their unions. Since the protection provided for in the statute would be largely illusory without ready access to the remedies, as a matter of policy the Board became a travelling Board, conducting hearings in all provinces and territories in cases which required hearings. It also was necessary to provide service in both official languages to guarantee effective and meaningful access.

In addition to becoming a bilingual, travelling Board, it was determined to pursue a policy of decentralization to provide service in the various regions of Canada. This this end, five regional offices were subsequently established at Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax while the headquarters were located in the National Capital Region. These regional offices were staffed with personnel who could promptly investigate cases and gradually extend services to the parties. The need for prompt disposition of cases involving industrial relations is of paramount importance because any avoidable delay can contribute greatly to a deterioration of the relationships between the parties. Hence the policy of decentralization.

The difficulties of communication and the delays inherent in procedures encompassing such a vast country suggested that adequate services and responsiveness to the parties having business with the Board could best be provided through delegation of as much as possible of the Board's processing and procedure to the regional directors.

Linked more and more by modern communication methods, including the electronic transmission of documents between offices, the process of delegation to the regions has been gradually developed towards its maximum potential for efficiency and responsiveness.

In 1978, amendments to the Code again enlarged the jurisdiction of the Board, notably by giving the Board authority to issue cease and desist orders in cases involving unlawful strikes or lockouts (a function previously reserved to the courts), imposing controls on the operation of union hiring halls and requiring unions to provide fair representation to all employees in their bargaining units. These amendments resulted in an increase in volume and complexity of cases and called for new policies, procedures and jurisprudence.

In its first year of operation (13 months to be more precise — March 1, 1973 to March 31, 1974), the Board received 310 new cases. The volume increased each year reaching a high of 743 in 1980-81. Following an unprecedented two year decline (to 679 and then 618), 1983-84 saw this trend reversed with an all time high of 771 new cases coming before the Board. This represented a 25% increase in new cases and reflected a 39% increase in applications for certification which is an indicator of union organizing activity.

The number of cases disposed of by the Board in 1983-84 also rose by 25% from 558 to 697. The Board spent 256 days in public hearings (up 15%) and heard 167 cases representing an increase of 13½% over the preceding year.

The number of person/years used also rose to 98.5 as compared to 93.9 while the total expenditures rose from $5,546,800 to $6,181,095.78 for an increase of 11½% reflecting the increased case load, staff utilization, travelling and public hearing time as well as increased costs generally.

# THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Although there has been general agreement in Canada for many decades that freedom of association is a fundamental right of Canadians, the exact implication of such a freedom has been a continuing topic for debate. When Parliament reenacted Part V of the Canada Labour Code in 1972, it did so with the following preamble:

> "Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;
>
> And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;
>
> And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;
>
> And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;
>
> Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:..."

In 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms entrenched fundamental freedoms, including freedom of association. They are "subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society."

Labour relations boards in all jurisdictions in Canada have traditionally had the role of interpreting the statutory provisions which protect or circumscribe freedom of association in the industrial relations setting. From now on, the legislation itself, as well as its application by various boards, will have to meet the criteria contemplated in the Constitution as interpreted by the courts.

The Canada Labour Relations Board administers a statute in which freedom of association is expressly recognized. Section 110 of the Code provides that every employee is free to join the trade union of his or her choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

Before going into the role played by the Board, it should be understood that certain functions to assist unions and employers in collective bargaining are not within the purview of the Board but come directly under the Minister of Labour. These useful services for the promotion of industrial peace are, for the most part, provided by the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada.

## Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. Part V of the Canada Labour Code generally occupies the field of federal labour jurisdiction, except that it does not apply to employees in the Public Service of Canada and certain Crown agencies which are covered by the Public Service Staff Relations Act, administered by the Public Service Staff Relations Board. Neither does the Code apply to members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Given the limited constitutional and statutory scope, only an estimated 600,000 employees and their employers are governed by Part V of the Canada Labour Code. However, the geographic spread and variety of activities under Federal jurisdiction, throughout all provinces, the Yukon, the Northwest Territories, in the air, on land and sea, and beyond our national boundaries, pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, which in doubtful cases must sometimes be determined by the courts, the following activities are covered:

- air transportation
- banking
- broadcasting
- communications
- feed and grainhandling
- longshoring
- railways
- road transportation (international & interprovincial)
- shipping
- works, undertakings and businesses in the Yukon and Northwest Territories
- certain Crown agencies.

There is no simple easy rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, Bell Canada falls under federal jurisdiction while other telephone companies may not. Urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction while the courts have ruled that the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is in federal jurisdiction.

While the right to collective bargaining is withheld from managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations, other supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. Dependent contractors, such as owner-operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the Code is the degree to which the person is economically dependent on the employer.

## Bargaining Rights

Freedom of association and the right to organize would have very little meaning in practice if not reinforced by the right to bargain collectively and to engage in strike action. The right to strike in Canada, and this applies in provincial jurisdictions also, is not available to the workers at all times and on all issues. However, where the issues on which strikes can take place have been restricted, other mechanisms have usually been provided for the resolution of those issues.

A frequent cause of strikes in the past was the issue of recognition of the union by the employer. The Canada Labour Code prohibits recognition strikes but provides for the certification as bargaining agent of any union which enjoys the support of a majority of employees in a grouping known as a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. Once the Canada Labour Relations Board has satisfied itself that a majority of the employees in the bargaining unit support the trade union that has submitted a timely application for certification, it issues a formal certificate, the effect of which is that the employer is obliged by law to recognize the union as the certified bargaining agent and to make every effort to negotiate a contract known as a collective agreement. These collective agreements specify the rates of pay, fringe benefits and other conditions of employment governing the employees during the life of the agreement.

If the employer and the certified union cannot reach a collective agreement, there are various forms of conciliation and mediation assistance available to them from the Minister of Labour through the Federal Mediation and Conciliation Services. If the parties fail to reach an agreement with the assistance provided, there may come a time when it appears that an agreement is not possible, given the position of the parties. In such a case, the Minister may indicate that there is no point in providing any further assistance unless the attitudes at the bargaining table change. When the Minister announces this intention, the parties are free to engage in a legal strike or lockout after seven days have elapsed. At all other times, strikes and lockouts are unlawful. Additional assistance may be provided subsequently if the Minister decides that it could be useful in assisting the parties to conclude a collective agreement.

As indicated above, other mechanisms are provided under the Code for settling differences when the strike or lockout is

prohibited. The statute requires that each collective agreement provide a procedure for the final and binding settlement of all differences between the parties, without a stoppage of work. The mechanism usually provided is binding arbitration by a single arbitrator or a three-person arbitration board, whose decision is final on matters relating to the provisions of the collective agreement, including such matters as discipline and discharge actions by the employer.

## Certification

Applications for certification of a trade union as a bargaining agent may be filed with the Board at any time if there is no other union holding a certificate as bargaining agent and if there is no collective agreement in force. Where there is a certified bargaining agent and a collective agreement is in force, another trade union may apply for certification only during the last three months of the term of the collective agreement or, specified open periods in the case of longer collective agreements.

When an application for certification is received by the Board, a copy is provided to the employer, who may file a reply with the Board, particularly on the question of the appropriateness of the bargaining unit being sought by the union and whether or not certain employees should be excluded because of managerial responsibilities or involvement in labour relations. In addition, the employer is required to post notices of the application so that employees will be aware and have an opportunity to make representations to the Board. In some situations, where the employees are mobile, it may be necessary to give them notice of the application through the media or by some other means.

The Board also appoints an investigator in applications for certification. This officer will examine the payroll records of the employer and ascertain the names and classifications of the employees and obtain an organization chart showing the structures. The investigator also examines the records of the trade union, verifying union membership and the payment of union dues. Except for a portion of the report dealing with union membership and employee wishes, copies of the investigation report are provided to the union, the employer and any other parties that may have intervened in the proceedings. Based on the report of the officer and the written submissions of the parties, it is usually possible for the Board to rule on an application without a public hearing, although a hearing may be necessary in some cases where there is a difference between the parties as to the essential facts of the case.

If the union is dominated by the employer or if it is seeking certification fraudulently, the application is dismissed. However, if it is a genuine trade union and it has majority support of the employees in a bargaining unit that the Board finds to be appropriate for collective bargaining, the certificate is usually granted.

In some cases, including all situations where the bargaining agent has more than thirty-five percent support of the employees, but less than fifty percent, the Board orders a vote of the employees to determine if the majority wish to be represented by the union in collective bargaining. Where a new union is trying to displace another union which is already a bargaining agent, the Board generally conducts a vote among the employees if the applicant provides evidence of membership of a majority of the employees.

In most situations, it is possible to conduct these votes by use of a ballot box at one or more locations. Sometimes it is necessary, because of geographic problems and the mobility of employees, to conduct the balloting by mail. Special measures are taken in mail vote situations to ensure that the confidentiality of voters is maintained.

## Termination of Bargaining Rights

As with applications for certification, there are certain time frames when unions may lose their bargaining rights if they no longer enjoy the support of the majority of employees in the bargaining unit. The Code provides that unions not certified by the Board may become bargaining agents as a result of voluntary recognition by an employer. While a certified union may not have its bargaining rights revoked, except at specified times during the life of a collective agreement, a union which acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees.

Applications for the revocation of certification or termination of bargaining rights of an uncertified bargaining agent are handled in much the same manner as applications for certification. They are usually determined by a vote among the employees provided that the employee who makes the application can show evidence of support by a majority of the employees in the unit.

## Review Applications

Any party affected by a decision of the Board may ask the Board to review its decision. While there are a number of different reasons for these requests for review, the most frequent type of application for review relates to the composition of the bargaining unit. Where new positions are created after a union has been certified, or where there has been a change in duties, structure, functions or significant organizational or technological changes, the Board may be required to redefine the bargaining unit to reflect the new realities. Again, this is usually handled through the investigation process and the written submissions of the parties, although some complex cases consume a significant amount of time in public hearings.

## Sale of Business

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains bargaining rights when an employer sells the business. Nevertheless, some complex situations can arise as a result of a sale of business, particularly where employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This can sometimes involve employees covered by a collective agreement and employees who are covered by a different collective agreement or are represented by no union. In these circumstances, the Board may be called upon to make determinations as to the bargaining rights and solve problems relating to the relative seniority of the employees. Similarly, where there are mergers, amalgamations or a transfer of jurisdiction, as between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

## Geographic Certifications

In the longshoring industry, and potentially in other areas where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographic area. The Board may also require the employers in such situations to designate an employers' representative for collective bargaining purposes. This function is usually fulfilled by an employers' organization.

## Technological Change

Where a collective agreement is in effect and the parties have not bargained on the effects of technological change, notice of the proposed technological change that would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees must be given to the union ahead of the proposed change. Where this is not done, the Board has a function to ensure that the union has an opportunity to bargain with the employer regarding the impact of the proposed changes. The effect of these provisions is not to prohibit technological change but to ensure that, where such changes are to be introduced during the life of a collective agreement, an opportunity will be provided for collective bargaining to take place on the issue.

## Unlawful Strike or Lockout

Since 1978, the Canada Labour Relations Board has had the responsibility for issuing cease and desist orders in cases of unlawful strikes or lockouts. This is a function which had previously been reserved for the courts. These applications are scheduled for prompt hearing and assistance is provided to the parties to help resolve the problems. Applications may be made in anticipation of an unlawful work stoppage and, with the assistance of staff or by an order of the Board, the anticipated disruption is sometimes avoided, thus enhancing labour relations and with obvious beneficial effects for the parties.

## Filing Board Orders in the Federal Court of Canada

Orders of the Board are binding on the parties but the actual enforcement of those orders lies in the hands of the Federal Court. When a party to a proceeding requests that the Board file an order in the Federal Court for enforcement purposes, the Board is required to do so unless non-compliance is unlikely or it would serve no useful labour relations purpose. When applications to file an order in the court are

received, the Board usually endeavours to secure compliance through the assistance of an officer. Only if these endeavours are unsuccessful and non-compliance is evident, or likely, will the Board file the order in court. Once the Board order is filed in the Federal Court of Canada, it is enforceable in the same manner as an order of the court. Contempt of court proceedings may be initiated for non-compliance with a Board order which has been filed in the Federal Court of Canada. However, it is seldom necessary to file any orders in court. All orders of the Board are subject to filing in the Federal Court, including orders against parties arising out of complaints of unfair labour practice.

## Consent to Prosecute

The Canada Labour Code provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions, including unlawful strike or lockout activities, but such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare because there is a high degree of compliance and because the statute does not permit prosecution in respect of many infractions in regard to which the Board has remedial powers, including the ordering of compensation to the aggrieved party. In line with the policy of decriminalization of industrial relations, officers of the Board endeavour to assist the parties to resolve matters giving rise to applications for consent to initiate a prosecution for an alleged offence.

## Complaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the Code is fashioned about a concept of protecting freedom of association and the right to bargain collectively. To protect employees in this regard, employers are prohibited from interfering with the formation and operation of a union and from imposing penalties on employees for exercising those rights and related activities of a lawful nature. Both employers and unions and their agents are prohibited from intimidation of employees and are subjected to an obligation to bargain in good faith and make reasonable efforts to negotiate a collective agreement. Unions are required by the statute to represent fairly and without discrimination all the employees in a bargaining unit for which the union is the bargaining agent. Unions that operate hiring halls or systems of referring employees to jobs are required to have rules governing these referrals and to keep them posted and operate them fairly. Unions are prohibited from expelling, suspending, refusing membership, or imposing discipline on employees by applying the rules or the standards of discipline in a discriminatory manner. While unions may expel or suspend members lawfully and negotiate agreements requiring employees to become and remain members of a union as a condition of employment, they may not require an employer to fire an employee who has lost union membership, unless the loss of membership was due to a refusal to pay the normal regular union payments. Both unions and employers are prohibited from taking action against employees for initiating proceedings before the Board or for exercising other legal rights. Employers are prohibited from imposing penalties on employees for engaging in a lawful strike. Unions and employers' organizations are required to provide financial statements to their members on request and free of charge.

When complaints alleging violation of the above provisions are filed with the Board, the person or organization charged with the alleged infraction is provided with a copy and given an opportunity to file a written reply. At the same time, an officer is usually appointed to assist the parties towards a settlement of the matters in dispute. If a settlement is not achieved or the complaint is not withdrawn, the Board normally must go to public hearing and hear both sides before rendering a decision. Fortunately, a very substantial number of these cases are settled. Settlements provide for a better labour relations solution and save considerable costs for the parties and for the Board. Where the Board finds that there has been a violation of the Code, it has extensive remedial powers, including the reinstatement and compensation of employees and the ordering of unions to process employee grievances, rescind penalties or admit persons to union membership.

## Settling Terms and Conditions of First Collective Agreement

In 1978, the Canada Labour Code was amended to provide that the Minister of Labour, in special circumstances, could refer a contract dispute to the Canada Labour Relations Board in relation to negotiations for a first collective agreement, when the Minister feels that further conciliation or mediation would not be helpful. In such referrals, the Board examines all the circumstances and makes an initial decision as to whether or not it is an appropriate case for the Board to settle the terms and conditions of a first collective agreement. These provisions have been used very sparingly

and very few cases have been referred to the Board. Even after referral and examination by the Board, the Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. Negotiated collective agreements are the preferred method of settlement of disputes under the Code. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

## Access to Employees

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the Federal jurisdiction include Arctic exploration, offshore oil drilling and the operation of supply vessels. In such situations, the Board may, on an application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employees for organizing, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation including the employer's operations.

## Safety

While the main functions of the Board fall under Part V, it has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. Employees have the right to refuse to work in conditions involving imminent danger and there are procedures set out to deal with a situation where the employer does not agree that such a risk exists. In those situations, a safety inspector is called in to determine whether or not there is imminent danger and what steps, if any, the employer should take. If either party disagrees with the decision of the safety officer, the matter may be referred to the Board for an appeal. The decision of the Board is final and binding in such matters. Part IV of the Code also prohibits employers from taking adverse action against an employee because he or she has exercised rights in relation to safety. Complaints alleging discriminatory treatment may be filed with the Board which will hear the parties and render a decision. A significant difference in these procedures under Part IV of the Code is that the panel hearing these cases may consist of only one member of the Board while a quorum of three, including a Vice-Chairman or the Chairman, is required for decisions under Part V of the Code dealing with labour relations.

## Reasons for Decision

The Canada Labour Relations Board explains its interpretation of the statute by way of written reasons for decision other than in routine cases where there is a straightforward application of well-established jurisprudence. These reasons for decision are initially provided to the parties and their representatives and are subsequently published by the Board in both official languages in its official publication "decisions/information" commonly referred to as the "di". Many of the decisions are also reported in the various legal and industrial relations publications. This enables employers and unions to examine the jurisprudence of the Board and is also available for the scrutiny of the legal and academic communities as well as the courts.

The Board is subject to the central controlling agencies of the Government of Canada in such matters as staffing, rates of remuneration, classification, official languages, etc., and its funds are provided by Parliament.

# ACTIVITIES
# CANADA LABOUR RELATIONS BOARD
# 1983-84

## General

A record number of new cases came before the Board during the year under review. Reflecting a 25% increase over the preceding year, the 771 new applications and complaints compares to the previous high of 743 recorded in 1980-81.

In the intervening two years, there was an unprecedented decline in the number of new cases which dropped to 679 in 1981-82 and 618 in 1982-83. The two year decline was marked by a decline in applications for certification which hit an all-time low of 134 applications in 1982-83. Similarly, the recovery in the volume of all new cases was accompanied by a 39% increase in applications for certification which rose to 186 in 1983-84.

Applications for certification are an indicator of union organizing activity which, in turn, has an effect on the number of certain types of complaints of unfair labour practice which also showed an increase.

The overall number of complaints of unfair labour practice against unions and employers showed a 30% increase over the previous year reaching a new high of 307 new complaints filed. These complaints represented 40% of the total number of new cases coming before the Board.

The growth of complaints as a percentage of the total case load has placed additional demands on the resources of the Board above and beyond what the mere number would imply. Many types of applications can usually be disposed of by the Board without a public hearing but this is more difficult with complaints unless they are settled or withdrawn. While less than 10% of most other cases require a public hearing, the experience with complaints has been that about 33% require hearing. During 1983-84, complaints of unfair labour practice represented 68.8% of all cases which required a public hearing.

During the year, the Board disposed of a total of 697 cases which was up by 25% from the previous year. The Board spent 256 days in public hearing, up by 34 days from the previous year. The number of cases which went to hearing was 167, up by 20 from the previous year. As in the previous year, road transportation produced the most applications before the Board and air transportation was next.

The number of person/years authorized for 1983-84 was 99 as compared to 96 for the preceding year. However, this figure includes 13 members of the Board appointed by Order-in-Council and the staff at five regional offices and at the head office.

The expenditures of the Board during the year amounted to $6,181,096 up by 11½% from the $5,546,800 spent in 1982-83. The increase is attributable to increases in activity in a number of areas as well as the general impact of rising costs.

## Certification

As indicated above, the number of new applications for certification was up by 39% to 186. Turning now to the cases disposed of by the Board, it should be noted that, at the beginning of each year, there are some cases which were filed in the previous year and were not disposed of during that reporting year. However, to measure the industrial relations activity of the parties having business before the Board, we refer to the number of new cases. To measure the Board's performance and activity however, we refer to the cases disposed of during the year which includes cases from the previous year and does not include cases which have not been concluded at the end of the year.

During the year under review, the Board disposed of a total of 155 applications for certification as compared to 125 in the preceding year. The success rate of the applications for certification was 58% — exactly the same as in 1982-83 but down by 8% from the two preceding years. Certification was granted in respect of 81 new bargaining units covering 1,865 employees. Nine other certificates covering 879 employees were issued in situations where another union displaced an incumbent bargaining agent. Only 14 of the certification applications disposed of required a public hearing.

Votes to determine the wishes of the majority of the employees in the bargaining unit were conducted in 25 cases as compared to 26 in the preceding year. Sixty-four percent of the bargaining units certified consisted of 20 employees or less.

## Review Applications

The number of review applications received during the year was 142, up by 2 from the year before while the number disposed of was 137, up by 6 from the previous year.

Only 7% of the review applications dealt with required public hearings as compared to between 11% and 12% in the two previous years. Requests for reconsideration of Board decisions accounted for 21% of review applications while simple change of name of one of the parties comprised 16%. The main subject matter however was for a review of the bargaining unit previously certified and this accounted for 47.4% of the review cases.

## Complaints

As already stated, complaints of unfair labour practice represented almost 40% of the new cases coming before the Board showing an increase of 30% over the preceding year for a new record of 307 cases. It is also 15% above the previous high of 267 complaints filed in 1979-80.

A total of 282 complaints were disposed of during the year as compared to 188 in the previous year. A total of 115 complaints went to hearing, 37 more than in the previous year. Whenever there appears to be a possibility of assisting the parties to settle a complaint, an officer of the Board provides assistance. These efforts contributed to the settlement or withdrawal of 159 complaints as compared to 99 in the previous year. Only 18 complaints were upheld by the Board as compared to 105 rejected. The preceding year, the ratio of rejection was 75 as compared to 14 successful complaints.

Complaints against employers disposed of amounted to 163 of which 43 went to public hearing while 119 were against unions and 50 of them went to hearing.

Since the Canada Labour Code was amended in 1978 to impose a statutory duty of fair representation on unions (section 136.1), there has been a steady increase in the total number of complaints as well as in the number of complaints against unions. Only 21% of complaints disposed of in 1979-80 were against unions with the remainder being against employers. By 1982-83, complaints against unions had risen to account for 51% of cases disposed of, dropping to 42% in 1983-84, in part due to the increase in the complaints

against employers as a result of increased organizing activity.

A total of 102 complaints alleging failure in the duty of fair representation were disposed of in 1983-84. The following is a break-down of those complaints by subject matter:

| | |
|---|---|
| Employee dismissal grievance | 41 |
| Seniority | 27 |
| Miscellaneous terms of collective agreement | 30 |
| Collective bargaining | 4 |

Only 5 of these complaints were successful, all of which related to union representation of an employee in the matter of a dismissal grievance.

## Unlawful Strike and Lockout Applications

When the Canada Labour Relations Board, as reconstituted, was created in 1973, it was given the limited power of declaring whether a strike or lockout was unlawful. Only the courts had the authority to issue orders (injunctions) to terminate such unlawful activity. With the amendments to the Code which came into effect in 1978, the Board was authorized to issue remedial orders prohibiting or terminating work stoppages and ordering employees to perform the normal duties of their employment.

There are a number of problems associated with providing meaningful statistics on the performance of the Board in this area. The Code provides for anticipatory applications in which there is no actual disruption in progress but in which one is feared. The cases vary greatly so that the classic concept of a total shut down of plant operations as a result of a strike or lockout is not necessarily the general rule.

Apart from the anticipatory applications where the disruption has not actually commenced at the time the application is received, strike applications have been initiated where employees are alleged to have participated in a concerted refusal to perform part of their duties as in the case of a ban on overtime or a refusal to perform work for another employer whose employees are on strike. Other activities covered by these applications have been described by such terms as "work-to-rule", "study sessions" and concerted "booking-sick".

Similarly, unlawful lockout applications do not usually involve situations in which the employer has locked his gates and usually relate to situations where the employer has laid off some employees or contracted out or otherwise arranged for the elimination of some jobs.

In reporting on the activities of the Board in this area of its mandate, the procedures followed are more revealing than the actual statistics. Each case is dealt with individually and, where an application has been received or where staff have been alerted to the fact that an application is being prepared, the Chairman or an assigned Vice-Chairman makes tentative plans for the expedited hearing of the application, should it become necessary. Where the case involves a disruption or continuing loss, it is given priority which may necessitate the cancellation of another hearing already scheduled. If the disruption is terminated or avoided, the priorities are reassessed. In many cases, the matter is settled between the parties, sometimes resulting in the withdrawal of the application right away but the settlement might also provide that, if there is no recurrence, the application will be withdrawn at a specified time such as three or six months later. While these flexible arrangements are very practical, they do not lend themselves to the creation of statistics that will readily reflect the realities.

In situations where the employees are engaged in partial refusal of duties, or where the anticipated disruption has not commenced, the Board will, in appropriate circumstances, order the employer to post a "Board Notice to Employees" advising them of receipt of the application, the definition of a "strike" and other provisions of the Canada Labour Code. In some situations where the employees did not appear to be aware that their actual or proposed course of conduct could constitute an unlawful strike, the posting of such a notice has led to the discontinuance or avoidance of the activity covered in the application.

Some of the activities of the Board, which have been most effective for all parties concerned, are not reflected in the statistics. Employers and their legal counsel who are aware of the Board practices and procedures will usually make telephone contact with the staff of the Board before an application is prepared. This contact results in an alert to the Board and the assignment of a panel chairman to make tentative plans for a hearing and the necessary adjustment to the hearing schedule which might be required. However, it also results in the services of an officer of the Board being made available to provide assistance in securing a settlement and the avoidance or termination of the disruption. In some situations, this has resulted in the matter being resolved before an application is filed and, consequently, no statistics will reflect the successful preventive role.

During 1983-84, the Board disposed of 15 formal applications alleging unlawful strike and one case alleging an unlawful lockout. The unlawful lockout application was filed on behalf of employees of a Crown corporation. The application was filed following alleged refusal to work by employees. The employer announced the closure of the mine but did not file an application in respect of the alleged work

stoppage. The matter was settled without a hearing and the application was subsequently withdrawn.

Six of the unlawful strike applications dealt with a refusal to work overtime by employees who were all members of the same grainhandling union in Ontario. The employers involved were members of an employers' association involved in negotiations with the union at the time of the applications. The first of these applications was heard and an order issued by the Board on the second day following receipt of the application. On the request of the employer, the order of the Board was subsequently filed in the Federal Court of Canada for enforcement. An application for consent to prosecute was also filed by the same employer and subsequently withdrawn. The other 5 applications by employers relating to the same activities by the same union were all disposed of without a hearing, 4 being withdrawn and 1 rejected.

One unlawful strike application related to longshoring in the province of Quebec when employees refused to unload a Russian ship following the shooting down of a Korean passenger plane. The dispution lasted 24 hours and, when there was no further disruption, the Board declined to issue an order.

Three unlawful strike applications related to the railroad industry. One of these related to concerted booking off sick which was apparently not sanctioned by the bargaining agent. Following a hearing, an order was issued four days after receipt of the application. The other 2 railway applications involved two unions and their members in two different locations. It was alleged that the employees were acting in concert in failing to accept work assignments through a new computerized system. Following three days of hearing, the Board issued an order in respect of a group of employees at one of the locations. The order was issued seven days after receipt of the applications.

Three unlawful strike applications related to Crown agencies. One of these related to an alleged refusal to work by a small group of employees at a heavy water plant because of concern over new procedures. The matter was settled within two days of the application. Another application in respect of another heavy water plant was rejected. The employer initially requested that the application be held in abeyance and, there being no further request to activate the case, the Board closed its file some two and one half months later.

The third unlawful strike application concerning a Crown corporation emanated from the Canada Post Corporation in respect of an anticipated concerted activity. The employer alleged that the union had authorized concerted unlawful activity by instructing its members not to perform their duties in relation to items bearing 10 cents postage instead of the required 32 cents during a specified week prior to Christmas. Following a hearing, the Board found that the activity contemplated would constitute an unlawful strike. An order was issued and the apprehended concerted activity did not take place.

## Revocation of Bargaining Rights

The Board received 26 applications for the termination of bargaining rights during 1983-84. This was unchanged from the previous year but was down from the high of 44 received in 1981-82 when there were 26 applications for revocation in the banking industry alone. As will be seen in the breakdown by industry, there were only 10 revocation applications in the banking industry in the year under review.

During the year, the Board disposed of 32 revocation cases out of which 21 were granted, including 11 in banking and 8 in road transportation. Of the remainder, 9 were rejected and two were withdrawn.

Only two of these cases went to public hearing, one dealing with air transportation and the other in the shipping industry.

## Sale of Business

There were 25 new cases relating to bargaining rights following a sale of business. This compares to 13 cases the preceding year. The Board disposed of 32 such applications of which 21 were granted, 9 rejected and 2 withdrawn.

## Declaration of a Single Employer

These applications arise where it is alleged that two or more employers exercise common control or direction over employees. In the year under review, these applications rose to 20 from 11 in the preceding year. The Board disposed of 14 such applications, 4 were granted, 4 rejected and 6 were withdrawn.

## Safety of Employees

Under Part IV of the Canada Labour Code, the Board is required to hear appeals against decisions by safety officers concerning alleged imminent danger and also to deal with complaints alleging that employees have been penalized for exercising their rights in regard to safety. There were 11

such new cases during the year as compared to 3 in the preceding year. Six safety cases were disposed of during the year including one appeal from a safety officer's decision that a video display terminal used by a Crown corporation did not create imminent danger by virtue of alleged radiation. Following a hearing, the Board considered the evidence and upheld the decision of the safety officer.

The remaining 5 safety cases disposed of were all in the railway industry and were complaints of penalties being imposed for exercising the right to refuse work which allegedly constituted imminent danger. One of these complaints which related to filling propane was withdrawn and did not go to hearing. One complaint which related to a refusal to work on a particular train was rejected without a hearing because it was untimely. The remaining 3 cases dealt with the same situation in which employees refused to operate container lifting machines because they felt the condition of the terrain contributed to a situation of imminent danger. The Board found that the fears of the employees were reasonable in the circumstances and ordered the penalties revoked.

## Miscellaneous

Of the remaining cases initiated before the Board during the year, 10 were requests by employers to implement changes while applications for certification were pending; 9 were requests to have Board orders filed in Federal Court for enforcement; 7 related to determinations as to whether or not a collective agreement was in existence; 3 were applications for consent to institute a prosecution; 2 related to technological change while there was 1 case in each of 3 other categories, namely, successor rights, ministerial referral to consider the imposition of terms of a first collective agreement and a union request for access to employees located on private property.

As the jurisdiction of the Board extends over diverse industries ranging from highly unionized to the banking industry which has only seen significant union activity in recent years, the work of the Board is examined as it relates to the various industrial groupings.

### Air Transportation

This grouping covers flight crew, ground staff and personnel involved in the operation of airlines, airports and closely related activities. While the figures below show a very substantial increase in new cases, they are distorted to some extent by a number of cases all arising in relation to a complex dispute between one union and one employer. Eighteen of the complaints of unfair labour practice were directly related to events surrounding a strike by the Canadian Air Line Pilots' Association against Eastern Provincial Airways. The increase in the number of miscellaneous applications includes 5 applications relating to sale of business and 5 applications for declaration of a single employer.

Of the 47 complaints of unfair labour practice disposed of, 30 were against employers and 17 were against unions. Hearings were held in 15 complaints against employers and in 5 complaints against unions. Only 4 complaints against employers were upheld by the Board while no complaint against a union was granted. Sixteen complaints against employers and 7 against unions were settled or withdrawn.

Three applications for certification were withdrawn, 4 were rejected and 14, covering some 298 employees, were granted. One certification case required a hearing while 3 required the conduct of a representation vote amongst the employees.

Only 1 application alleged unlawful strike was disposed of, it being settled without a hearing.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 20 | 19 |
| Review | 10 | 16 |
| Revocation | 4 | 3 |
| Complaints | 39 | 55 |
| Unlawful strike | 2 | 2 |
| Miscellaneous | 6 | 16 |
| Total: | 81 | 111 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 14 | 21 |
| Review | 12 | 15 |
| Revocation | 6 | 2 |
| Complaints | 25 | 47 |
| Unlawful strike | 2 | 1 |
| Miscellaneous | 7 | 17 |
| Total: | 66 | 103 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | 3 |
| Revocation | 1 |
| Complaints | 20 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 6 |
| Total: | 31 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 8 | 4 |
| Review | 12 | 4 |
| Revocation | 11 | 12 |
| Complaints | 8 | 14 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 2 | 2 |
| Total: | 41 | 36 |

## Banking

Applications for certification, which peaked at 49 in 1978-79, remained unchanged at 9 as in the previous year while revocation applications dropped from 12 to 10. Only 4 applications for certification were disposed of during the year, all of which were successful and involved a total of 72 employees. The remaining certification applications were not decided before the end of the year. Eleven revocation applications were decided during the year, 9 of which, covering 104 employees, were successful.

Thirteen of the 14 complaints of unfair labour practice were against employers, 10 being settled or withdrawn, 1 rejected and 1 upheld following a hearing. One complaint was filed against a union and it was rejected.

Of the 2 miscellaneous applications, one was related to a sale of business and it was withdrawn while the other, which was an employer request to change conditions of employment, was granted.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 9 | 9 |
| Review | 8 | 4 |
| Revocation | 12 | 10 |
| Complaints | 10 | 13 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 2 | 2 |
| Total: | 41 | 38 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 1 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 1 |

## Broadcasting

This grouping, which includes radio, television and cablevision, saw a very substantial drop in new cases during 1983-84. As the table below shows, there was a drop from 27 to 12 new review applications and from 22 complaints of unfair labour practice to 9. The Board disposed of 15 complaints in the industry, none of which was upheld. Complaints against employers accounted for 12 of these cases, 7 of which were settled or withdrawn. The remaining 5 complaints against employers were rejected, only 1 of them going to hearing.

There were 3 complaints against unions, all of which were rejected, 2 of them following hearings.

In the miscellaneous category, 3 applications dealing with sale of business and 1 covering successor rights were disposed of, all 4 were granted. Two technological change applications were dealt with, one being withdrawn and the other rejected by the Board.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 9 | 10 |
| Review | 27 | 12 |
| Revocation | 2 | 3 |
| Complaints | 22 | 9 |
| Unlawful strike | 5 | 1 |
| Miscellaneous | 7 | 8 |
| Total: | 72 | 43 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 16 | 6 |
| Review | 32 | 15 |
| Revocation | 2 | 2 |
| Complaints | 21 | 15 |
| Unlawful strike | 5 | — |
| Miscellaneous | 4 | 9 |
| Total: | 80 | 47 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | 2 |
| Revocation | — |
| Complaints | 3 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 1 |
| Total: | 6 |

## Communications

Although the volume of cases in the communications industry was not very great, the Board was required to hear 5 cases during the year consisting of 1 certification application and 4 complaints of unfair labour practice. The certification application which involved a bargaining unit of 442 employees was rejected following a vote among the employees. One revocation involving a unit of 75 employees was granted following a vote.

Three of the complaints were against employers, 2 of them being settled or withdrawn and 1 upheld following a hearing. Five complaints against unions were disposed of, 1 being withdrawn or settled and 4 being rejected by the Board. Hearings took place in 3 of the complaints against unions. None of these complaints was upheld.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 1 | 3 |
| Review | 3 | 5 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 10 | 8 |
| Unlawful strike | 1 | — |
| Miscellaneous | 1 | 3 |
| Total: | 16 | 20 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | — | 2 |
| Review | 4 | 2 |
| Revocation | 1 | 1 |
| Complaints | 8 | 8 |
| Unlawful strike | 1 | — |
| Miscellaneous | 4 | 2 |
| Total: | 18 | 15 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 4 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 5 |

## Feed and Grain

In this relatively small grouping of cases, there is the surprising statistic that one third of the new cases to come before the Board were unlawful strike applications. However, as was indicated earlier in the report, 6 of the 7 unlawful strike applications referred to activities by employees in Northern Ontario and allegations that, while negotiations were still in progress, the employees, all members of the same union, were refusing to perform overtime in the loading or unloading of grain. On the second day following receipt of the first application, the Board heard the case in Thunder Bay and issued an order. The order was subsequently filed by the Board in the Federal Court of Canada at the request of the employer. An application for consent to prosecute was also filed by the same employer and subsequently withdrawn. The remaining 5 unlawful strike applications involving other employers, members of an employers' association, alleging similar activities by members of the same union, were disposed of without a hearing, 4 being withdrawn and 1 rejected.

The remaining unlawful strike action related to a stoppage of work which prevented the loading of grain on a ship. Three days following receipt of the application, the Board concluded its hearing in Montreal and issued an order.

Three hearings were conducted in connection with the 5 certification applications disposed of during the year and an employee vote was conducted in one of the cases. One application for certification involving 16 employees was granted while 4 involving 80 employees were rejected.

One complaint against an employer and 2 complaints against unions were settled or withdrawn. No hearings were required and no complaints were upheld.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 3 | 4 |
| Review | 1 | 4 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 2 | 2 |
| Unlawful strike | 1 | 7 |
| Miscellaneous | — | 4 |
| Total: | | 21 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 2 | 5 |
| Review | 1 | 3 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 1 | 3 |
| Unlawful strike | 1 | 7 |
| Miscellaneous | — | 3 |
| Total: | 5 | 21 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 3 |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | — |
| Unlawful strike | 2 |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 5 |

## Longshoring

In this grouping, which includes the loading and unloading of vessels as distinct from the special loading and unloading of grain, a high proportion of cases (12 out of 23 disposed of) required public hearings.

Four out of 6 applications for certification went to hearing. Two certification applications involving some 205 employees were granted while 3 applications involving 165 employees were rejected. One certification application was withdrawn.

Only one complaint against an employer was disposed of and it was withdrawn or settled following the commencement of the hearing.

Of the 8 complaints against unions, 4 went to hearing while 3 were settled or withdrawn. The Board upheld 3 complaints against unions and rejected 2.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 10 | 8 |
| Review | 7 | 7 |
| Revocation | 1 | — |
| Complaints | 7 | 16 |
| Unlawful strike | 2 | 1 |
| Miscellaneous | 5 | 3 |
| Total: | 32 | 35 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 6 | 6 |
| Review | 6 | 6 |
| Revocation | 1 | — |
| Complaints | 7 | 9 |
| Unlawful strike | 2 | 1 |
| Miscellaneous | 5 | 1 |
| Total: | 27 | 23 |

*Cases heard*

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 4 |
| Review | 3 |
| Revocation | — |
| Complaints | 5 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 12 |

## Railways

Although down in numbers from the previous year, complaints of unfair labour practice continued to be the major source of new cases in this heavily unionized industry. The 2 applications for certification disposed of were granted in respect of bargaining units covering approximately 106 employees.

The 3 unlawful strike applications went to hearing. As described earlier, one related to concerted booking off sick by employees, apparently not approved by the bargaining agent. The application was heard and the employees ordered to cease and desist four days after receipt of the application. The other 2 related to concerted refusal of assignments through a new computerized system. The Board issued an order in respect of activity in one location but declined to do so at another location where the activity had ceased.

Six complaints against employers were disposed of, 3 being rejected and 3 being settled or withdrawn. Two required hearing but none were upheld.

Twenty-four complaints against unions were rejected by the Board and 1 was upheld. Seven were withdrawn or settled and a total of 20 complaints against unions went to hearing.

As indicated in dealing with safety, 1 safety complaint was withdrawn and 1 was rejected as untimely. Three other safety complaints involving a refusal to work by employees because of perceived imminent danger caused by the terrain on which they were operating loading equipment were upheld. The Board ordered that the penalties imposed for the refusal be rescinded as the apprehension of the employees was not deemed to be unreasonable.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 8 | 2 |
| Review | 10 | 13 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 40 | 32 |
| Unlawful strike | — | 3 |
| Miscellaneous | 8 | 6 |
| Total: | 66 | 56 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 6 | 2 |
| Review | 10 | 10 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 28 | 38 |
| Unlawful strike | — | 3 |
| Miscellaneous | 10 | 7 |
| Total: | 54 | 60 |

*Cases heard*

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 22 |
| Unlawful strike | 3 |
| Miscellaneous | 4 |
| Total: | 29 |

**Road Transportation**

This industry continued to be the most active in terms of applications and complaints submitted to the Board. The increase in union organizing activity was very pronounced as reflected in over fifty per cent increase in the number of new applications for certification.

While the number of new certification applications was 53, the numbers disposed of by the Board was 48. Of that number, 7 applications were withdrawn and a further 7 involving some 440 employees were rejected. The remaining 34 applications involving a total of 1,529 employees were successful. Only 3 of these certification cases required public hearings while employee representation votes were ordered in 9 cases.

Although only 8 new applications for revocation were received during the year, the Board disposed of 12 such cases. Eight of these cases were upheld involving a revocation of bargaining rights in respect of some 162 employees. Four applications involving about 91 employees were rejected.

Although review applications accounted for 27 new applications and 24 of the applications disposed of, hearings were only required in 2 cases.

The number of complaints of unfair labour practice increased to 118 new cases as opposed to 74 in the previous year. This is not surprising since complaints against employers tend to increase as a result of increased union organizing activity as reflected in applications for certification. The success rate of such complaints against employers does not necessarily reflect a proportional increase.

Of the 92 complaints of unfair labour practice disposed of in the road transportation industry during the year, 60 were against employers and only 1 of these was successful. On the other hand, only 3 complaints against an employer were rejected. Sweet reason, pragmatism and the assistance provided by the dedicated efforts of the staff of the Board all must have contributed to the settlement or withdrawal of 56 complaints against employers.

While still very respectable, the settlement and withdrawal rate in complaints against unions was not proportionately as high.

A total of 18 out of 32 complaints against unions which were disposed of were settled or withdrawn as opposed to 4 complaints upheld and 10 rejected.

In total, 25 complaints of unfair labour practice in the industry required public hearings.

Of the 18 miscellaneous applications disposed of, 10 related to sale of business while 4 were applications for declaration of a single employer.

As has been indicated above, this industry is the most active and volatile in the Federal jurisdiction. Yet the degree of compliance with the Code reflects findings of only 1 contravention of the statute by an employer and 4 violations by unions. To complete the picture of compliance, it may not be inappropriate to point out that there were no applications alleging unlawful strike or lockout either received or disposed of by the Board during the year under review.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 35 | 53 |
| Review | 32 | 27 |
| Revocation | 5 | 8 |
| Complaints | 74 | 118 |
| Unlawful strike | 1 | — |
| Miscellaneous | 26 | 31 |
| Total: | 173 | 237 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 36 | 48 |
| Review | 29 | 24 |
| Revocation | 3 | 12 |
| Complaints | 60 | 92 |
| Unlawful strike | 2 | — |
| Miscellaneous | 29 | 18 |
| Total: | 159 | 194 |

*Cases heard*

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 3 |
| Review | 2 |
| Revocation | — |
| Complaints | 25 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 4 |
| Total: | 34 |

## Shipping

With an increase from 10 to 22 new applications for certification, this industry indicates increased union organizing activity. Including cases from the previous year, 24 applications for certification were disposed of by the Board resulting in 13 successful applications granting bargaining rights in respect of some 204 employees. There were 6 unsuccessful certification applications covering some 310 employees which were rejected by the Board while 5 applications were withdrawn. A total of 6 employee votes were involved. In the area of applications for revocation of certification, 1 application involving 16 employees was rejected following a hearing and an employee vote.

Four complaints against employers involving 3 hearings were disposed of, 2 complaints being upheld and the other 2 rejected. No complaint against a union was successful. Six were rejected and 2 settled or withdrawn. A total of 3 public hearings being required.

Of the 7 miscellaneous cases determined, 4 involved employer requests to change conditions of employment while 2 involved applications for declaration of a single employer. One case involved a ministerial referral to consider the imposition of the provisions of a first collective agreement and it was upheld by the Board.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 10 | 22 |
| Review | 4 | 8 |
| Revocation | 1 | — |
| Complaints | 5 | 9 |
| Unlawful strike | 2 | — |
| Miscellaneous | 4 | 7 |
| Total: | 26 | 46 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 11 | 24 |
| Review | 2 | 7 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 5 | 12 |
| Unlawful strike | 2 | — |
| Miscellaneous | 4 | 7 |
| Total: | 24 | 51 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | — |
| Revocation | 1 |
| Complaints | 6 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 1 |
| Total: | 9 |

## Northern Territories

Although volume of cases under the heading is not very great, the mandate of the Board is extensive since the absence of provincial status and corresponding jurisdiction places activities which are normally provincial within the mandate of the Board. Construction and the hotel industries provide examples.

Again, certification applications, which rose from 18 to 37, indicate increased union activity. Five of the 21 certification applications disposed of were withdrawn while 3 covering some 140 employees were rejected. The 13 certification applications granted by the Board covered some 136 employees.

The only activity disposing of a revocation application affected 12 employees and was granted by the Board.

The 4 miscellaneous applications disposed of involved are 1 declaration of a single employer, 1 dealing with sale of business, 1 dealing with determination of existence of a collective agreement and 1 dealing with access to employees.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 18 | 37 |
| Review | 17 | 16 |
| Revocation | 1 | — |
| Complaints | 2 | 2 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 1 | 3 |
| Total: | 39 | 58 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 16 | 21 |
| Review | 7 | 22 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 2 | — |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 2 | 4 |
| Total: | 27 | 48 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | — |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | — |

## Crown Corporations

Although applications for review dominated numerically with 24 new cases and 25 cases disposed of, none of these cases required a hearing.

Three applications for certification were received and 2 were disposed of, 1 which was successful covered a bargaining unit of 21 employees. The other certification application was a "raid" in which a rival union sought to displace the United Mine Workers of America, District 26, as the bargaining agent for some 3,193 employees of the Cape Breton Development Corporation engaged in coal mining. Following a Board conducted vote of the employees, the application was rejected.

As mentioned earlier when dealing with unlawful strikes, 2 such applications related to employees at two heavy water plants. One application was settled by the parties and subsequently withdrawn while 1 was rejected.

The remaining unlawful strike application dealt with an allegation that postal workers intended to refuse to perform part of their duties in relation to postage due and that they would process without charge items having 10 postage instead of the required 32 stamp. Following a hearing, the Board issued an order before the activity in question was due to commence.

An unlawful lockout application which was settled by the parties resulted from an alleged announcement of the closure of a coal mine following an alleged failure of the employees to report for work.

There were 12 complaints against employers disposed of, 5 being rejected, 7 settled or withdrawn and none upheld. No complaint against a union was upheld, 4 being rejected and 7 withdrawn.

Of the 7 cases which went to hearing, 5 were complaints of unfair labour practice, 1 related to an unlawful strike and 1 related to an allegation of imminent danger from radiation from a video display terminal. The latter case was rejected.

***New Cases***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 2 | 3 |
| Review | 19 | 24 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 23 | 18 |
| Unlawful strike | 2 | 4 |
| Miscellaneous | 1 | 7 |
| Total: | 47 | 56 |

***Cases disposed of***

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | 1 | 2 |
| Review | 14 | 25 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 17 | 23 |
| Unlawful strike | 3 | 4 |
| Miscellaneous | — | 3 |
| Total: | 35 | 57 |

***Cases heard***

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 5 |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | 1 |
| Total: | 7 |

## Miscellaneous

Four certification applications covering some 127 employees were granted, 3 involved employees of Indian

Bands and 1 involved uranium mining operations. One revocation application involving 11 employees operating an interprovincial ferry was granted.

All 10 complaints disposed of were directed against employers. One of these was granted, 1 was rejected and 8 settled or withdrawn.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | — | 10 |
| Review | — | 6 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | — | 13 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | — | 2 |
| Total: | — | 32 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | — | 7 |
| Review | — | 4 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | — | 10 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | — | 2 |
| Total: | — | 24 |

*Cases heard*

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 2 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 2 |

**Not Federal**

Some 18 cases were found to be outside the jurisdiction of the Board and, consequently, all were rejected. Only 1 such case went to hearing.

*New Cases*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | — | 6 |
| Review | — | — |
| Revocation | — | — |
| Complaints | — | 12 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | — | — |
| Total: | — | 18 |

*Cases disposed of*

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|---|---|
| Certification | — | 7 |
| Review | — | — |
| Revocation | — | — |
| Complaints | — | 11 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | — | — |
| Total: | — | 18 |

*Cases heard*

| | 1983-84 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | — |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| Total: | 1 |

# REASONS FOR DECISION

The Canada Labour Relations Board releases decisions in two forms: published reasons for decision and letters. Letter-decisions are used when the Board considers the matter to be of real interest only to the parties involved. That is true of the majority of cases. Reasons for decision are used when the Board considers the matter to be of general interest to the labour relations community. In reasons for decision, the Board articulates its policy approaches and its interpretation of various provisions of the Canada Labour Code. Reasons for decision are published in both official languages in the Board's own publication, Decisions/Information, cited as di. Some of these decisions are also published in report series which cover Canadian labour cases from all jurisdictions, i.e. the CCH Canadian Labour Law Reporter, cited as CLLC, and the Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series), cited as CLRBR (NS). During 1983-84, the Board issued 45 reasons for decision.

## Employer Unfair Labour Practices

Eleven of the reasons for decision concerned allegations that employers had committed unfair labour practices.

In one decision, the Board did not reach the merits of the complaints of employer unfair labour practices. The Board concluded that the central issues depended on the interpretation of the collective agreement. There were no general issues that surpassed the collective agreement nor any special circumstances which called for Board intervention. The Board exercised its powers under section 188(2) of the Code to defer to arbitration.[1]

Four of the employer unfair labour practice decisions concerned layoffs or dismissals. In two of these decisions, the complaints were allowed. In one of these cases, although the Board accepted that economic conditions were partly responsible for the layoffs, it also concluded that anti-union animus was part of the motivation, which is sufficient to establish a violation.[2] In the other case, the Board concluded that the employer's real motivation for the dismissals was to interfere with and frustrate the right of employees to engage in collective bargaining. In part, the Board inferred anti-union animus from the employer's conflicting constitutional stance, arguing federal jurisdiction before the provincial board and provincial jurisdiction before the federal board.[3] In both of these cases, in addition to reinstatement and compensation, the Board ordered that a copy of its reasons for decision be sent to all of the employees of the employer.

In one of the decisions the Board dismissed the complaints because it had no more than a suspicion that the dismissals were related to union activities.[4] The final dismissal case involved an employee dismissed after he had initiated a union meeting which extended into working hours. The Board did not find any anti-union animus on the part of the employer, a prerequisite to a violation of section 184(3)(a). Where union activities interfere with legitimate business interests, and there is no anti-union animus, the union activities fall outside the protection of the Code.[5]

One of the unfair labour practice complaints concerned a refusal to hire. The Board allowed the complaint because it found that part of the reason the complainant was not hired was because of his past union activities and the fear that he would attempt to organize the workforce.[6] In that case, as in a previously mentioned case,[7] the Board rejected a challenge to section 188(3) of the Code under section 11(d) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Section 188(3) puts an onus on the employer to disprove allegations of violations of section 184(3).

Section 11(d) of the Charter guarantees the right of everyone charged with an offence to be presumed innocent until proven guilty. The challenge to section 188(3) was rejected on the basis that an unfair labour practice is a civil matter and therefore not an offence under section 11 of the Charter.[8]

In one case, the complainant alleged discrimination on the basis of his having previously exercised rights under the Code.[9] As a result of a general company reorganization, the complainant's job was stripped of some responsibilities. Although the Board accepted that the reorganization was for legitimate business reasons, it did not accept that the complainant's treatment was untainted by consideration of his past actions. The employer was ordered to promote the complainant within a period of six months.

Another complaint alleged interference in union activities. Employees were told by their employer that if, during their off hours, they picketed the premises of the airline for whom their employer had a service contract, the airline would ban those individuals from working on its airplanes. The Board dismissed the complaint, saying that an employer who relays information about what a third party will do, over which the employer has no control, does not violate the Code.[10] On the other hand, an employer who, without any justifiable business reason, refused to renew a Rand formula contained in a previous collective agreement was held to have interfered in the representation of employees by a trade union. The employer's purpose was to undermine the union by forcing employees to show whether they supported the union.[11]

One case involved a suit against the complainant and her union for breach of a no-publicity clause in a settlement agreement relating to an earlier unfair labour practice complaint. This suit was alleged to be interference with union activities. The Board concluded that the issue of whether the union had breached the no-publicity clause was not a matter for the Board's determination, and the Board did not accept the allegation that the complainant's job had been threatened by implication. The complaint was accordingly dismissed. In its reasons, the Board stressed the importance of the integrity of its mediation processes.[12]

Two decisions arising out of the same facts involved several unfair labour practice complaints, the most significant of which involved the return to work after a lawful strike.[13] Section 184(3)(a)(vi) of the Code prohibits discrimination on the basis of having participated in a lawful strike. The employer had continued to operate during the strike by the use of employees hired before the strike, as well as new hires, who crossed the picket lines. This was perfectly legal under the Code. At the end of the strike, the employer took the position that those who worked during the strike should continue to work, while those who had been on strike would be deemed to have been on layoff and would be called back as vacancies permitted. The Board found a violation of section 184(3)(a)(vi) because the strikers were being offered less preferred treatment. As a remedy, the Board ordered that seniority should govern who worked in the available jobs, seniority being the normal basis for layoff and recall through the history of collective bargaining with this employer.

In these same cases, the Board also found that a series of direct communications with employees constituted interference with the representation of employees by their trade union, contrary to section 184(1)(a) of the Code. The letters were held to have been intended to malign the trade union and undermine its right and obligation to bargain collectively.[14] The Board rejected an argument that such a finding was a violation of the Charter in respect of freedom of expression.[15]

## Duty to Bargain (Section 148(a) of the Code)

The last noted cases also involved complaints that both the union and the employer had failed to bargain in good faith. Ultimately, the Board found violations on the part of both the union and the employer. The union was held not to have bargained in good faith when it adopted different stances in public and at the bargaining table.[16] The employer was held not to have bargained in good faith both because of its direct communication with its employees and because of its insistence on its return to work proposal.[17] The communications with employees amounted to direct bargaining with the employees, whereas section 148(a) requires bargaining with the union. The return to work proposal, which was found to be a violation of section 184(3)(a)(vi), was also held contrary to the duty to bargain in good faith. Insistence on an illegal proposal is not good faith bargaining. The return to work proposal had been offered as a package deal along with a complete collective agreement. As a remedy, the employer was ordered to reoffer the collective agreement without the offending back-to-work proposal attached.[18]

The case in which the employer had, without justifiable business reasons, refused to renew a Rand formula provision also involved a finding of a failure by the employer to bargain in good faith.[19] This had been the issue over which the employees had gone on strike, and the union sought extensive remedies. The employer challenged the authority of the Board to order compensation, but the Board concluded it had such authority under section 189. It did not, however, consider the employer's violation sufficiently flagrant to warrant compensation for wages lost during the strike. It did

order the employer to pay the dues the union would have received if there had been no strike and to send a letter explaining this to the employees. The Board reiterated its policy of not awarding legal costs related to proceedings before it.[20]

In one case, the Board dismissed a complaint under section 148(a).[21] Such a complaint requires the consent of the Minister and, in that case, the Minister's consent was limited to the allegation under section 148(a)(ii) that the employer did not make every reasonable effort to enter into a collective agreement. The Board therefore could not consider whether there had been bargaining in good faith under section 148(a)(i). The Board concluded there had been hard bargaining, but not a violation of section 148(a). The Board must recognize the strategy behind a stance of non-negotiability; such a statement is not, by itself, indicative of a lack of intention to reach a collective agreement. The Board did, however, reiterate that the duty to bargain continues during the currency of a strike.

## Duty of Fair Representation (Section 136.1)

Nine of the reasons for decision concerned the obligation of unions, imposed by section 136.1 of the Code as it read at the relevant time, to represent all members of the bargaining unit fairly and without discrimination.

Seven of the nine decisions concerned the administration of collective agreements, i.e., the processing of employee grievances. In five of these decisions, the complaints were dismissed; in two, they were allowed. The Board reiterated its position that, if a union reasonably turned its mind to a grievance and decided it could not be won at arbitration, the union has not breached its duty of fair representation in declining to take a grievance to arbitration.[22] A similar standard applies to the decision whether to file a grievance.[23] Where a union follows a long standing past practice, it cannot be held to have breached section 136.1, even if that practice leaves something to be desired.[24] It is not up to the Board to second-guess the merits of a grievance, although more serious consideration from the union is expected if a critical job interest is at stake, as in a dismissal or promotion case. In addition, a complainant has an obligation to give full help and cooperation to the union in handling his case.[25]

In two decisions, the Board found breaches by the union of its duty of fair representation on the basis that the union's consideration of the dismissal grievances was unsympathetic, superficial and perfunctory.[26] In one of these cases, the Board commented upon the closeness between the union official and management concerning the union official's consideration of the grievance.[27] Where the union had led the complainant to believe its decision was not final, the Board did not accept an argument that the complainant had not filed his complaint within the 90 day time limit.[28] In both decisions, the grievances were ordered to be sent to arbitration, the time limits of the collective agreement waived, and the unions ordered to pay the reasonable costs of the complainants' counsel. In one case, the union was also made responsible for any compensation payable from the date of the dismissal to the date of the Board's decision.[29]

The remaining two decisions concerned allegations that the union had breached its duty of fair representation in the context of the negotiation process. Both complaints were dismissed. One case involved a dispute as to the proper ratification procedure under the unions's constitution. The Board stressed that section 136.1 was not the vehicle for resolving internal disputes within a union's ranks.[30] In the other case, the Board allowed a preliminary objection that a person who was not an employee on the date of signing of the collective agreement had no standing to make a complaint regarding the negotiation of the agreement. In negotiating a collective agreement, a union is required only to respond to the needs of the unit as it then exists.[31]

## Union Unfair Labour Practices

Section 185(g) prohibits a union from applying disciplinary standards in a discriminatory manner. In finding a violation of that section in one group of cases, the Board indicated it would use the same degree of scrutiny in assessing union actions for unlawful motives as it does in respect of employer unfair labour practices. On the basis of the evidence from the complainants, and in the absence of any evidence from the union, the Board found unavoidable the inference that the discipline imposed on the complainants was related to their opposition to the current union leadership. The Board ordered that the discipline be rescinded. The Board also said that the requirement that a complainant exercise internal rights of appeal within the union did not mean the complainant must exhaust all internal avenues of appeal. Such delays could prevent meaningful protection by the Code.[32]

The Board rejected an argument that a union threatening discipline of strikebreakers constituted seeking by intimidation or coercion to compel anyone from joining or not joining a trade union, contrary to section 186 of the Code.[33] The

Board did, however, remind the union that it would be in violation of the Code if its discipline affected the employment of any worker.[34]

## Unlawful Strikes

Two of the reasons for decision involved applications by employers alleging that employees were engaged in or were about to engage in an unlawful strike.

One of the decisions involved two separate work stoppages at different localities, but over the same issue. There was no real dispute that there had been an illegal strike at both locations. At one location, the employees had gone back to work by the time of the Board hearing, held a few days after the strike had begun. The Board exercised its discretion not to issue a cease and desist order, applying the principle that only in special circumstances will such an order be issued when the labour dispute has been settled by the time of the hearing. At the other location, the strike was still in progress at the time of the hearing and a cease and desist order was issued against the employees at that location. The order was not made against the unions since the unions had made every reasonable effort to get the employees to return to work. The order against the employees was issued with hesitation because of the high-handedness of the employer which had provoked the strike. The Board rejected an application under section 123 to file its order in the Federal Court so as to make it an order of the Court. Not only was the application not in writing, as required, but also there was no likelihood of non-compliance and no useful purpose would be served by filing the order. The Board is interested in remedying breakdowns in labour relations, not in punishment.[35]

In the other decision concerning an unlawful strike, the union had announced that during one week close to Christmas it would not tax for insufficient postage. The plan was given wide publicity. The Board reiterated that the definition of strike in the Code is an objective one, i.e. not dependent on the motivation. The socio-political aspects of the protest made it no less an illegal strike. The Board's remedial orders were designed to create a framework which would lead to an improvement in labour relations. The union was ordered to rescind its authorization of the strike, to communicate this rescission to its members, and to provide the Board with evidence of its having done so the day after the Board's decision. The employees were ordered not to participate in the strike and the employer was ordered to post the Board's orders.[36]

## Certification and Related Matters

A third of the reasons for decision concerned certification and related matters. In just over half of these decisions, the principal issue revolved around the determination of appropriate bargaining units.

In one case, the issue was whether supervisors, who were also engaged in quality control, should be included in the same unit as the employees they supervised. Although the Board concluded the supervisors were employees within the meaning of the Code, it determined it was not appropriate to have them in the same unit. Tensions had arisen in the past over the fact that supervisors had made recommendations relating to the continuation of employment. The Board amended the certificate under section 119 to exclude the supervisors.[37]

In another section 119 application, the union sought three general changes to its certificates. The union sought a change from an enumerative to a universal description, which the Board granted in conformity with its usual preference for universal descriptions. The union also sought an amalgamation of its four "blue-collar" certificates, in respect of which a single collective agreement had been negotiated. Given this bargaining history, the Board also granted that aspect of the union's application. The third objective of the union was the addition of "white-collar" positions, some of which had been represented by another union and some of which had been previously unorganized. There had been a history of separate bargaining respecting white- and blue-collar workers. The Board dismissed this aspect of the union's application. The proposed amendment amounted to a change in the intended scope of the certificate, but the application did not conform to the normal requirements of a certification application, as is necessary in such circumstances. Furthermore, the Board was not prepared to interfere with a history of separate bargaining for white- and blue-collar workers without compelling reasons.[38]

In two cases, the issue was the number of locations of the employer appropriate for a single unit. In one case, the union applied for a city-wide unit for a national employer having highly integrated operations. The employer's operations were primarily unorganized. The Board stressed that the concept of appropriateness was not a static one. Although the unit applied for was not an autonomous part of the employer's

business and was not the most appropriate unit, it was appropriate. To hold otherwise would frustrate the rights of employees to organize, given the practical difficulties of organizing large units.[39] The Board's approach was quite different in a case in which the employees had already been organized. Upon a merger of two companies, the Board concluded a single unit was appropriate, rejecting the argument that, in the circumstances, a smaller geographical unit, corresponding to the operations of one of the original companies, was appropriate.[40]

In another case involving the merger of two companies, the preliminary issue was whether there was sufficient intermingling to enable the Board to examine appropriateness under section 144(3) of the Code. The integration was not complete, as the employer was endeavouring to apply the two collective agreements pending the decision of the Board, but the Board concluded there was sufficient intermingling to invoke section 144(3). Applying the section, the Board could find no reason to have separate units of employees performing the same function.[41]

In three cases, the Board was dealing with the appropriateness of multi-employer bargaining units under section 132. That section, which applies only in the longshoring industry, allows the Board, upon the application of a union, to compel a group of employers to designate a single bargaining agent. In two of the cases, the union sought to include employers whose main business was something other than longshoring, but who incidentally engaged in longshoring work. The Board did not accede to these requests. In one case, the section 132 application was dismissed[42] and, in the other, the bargaining unit was limited to those employers engaged only in longshoring.[43] In both cases, the background and purpose of section 132 were discussed, revealing some differences of view compared to earlier Board decisions.

The other section 132 case involved a rather unique situation. There had previously been an order under section 132 requiring the employers to designate an agent. One of the employers made an application under section 119, based on the fact that, pursuant to its current contract, it was exclusively doing the longshoring work at the port. That contract was, however, subject to cancellation. The Board concluded this was a proper application under section 119 because it involved changed circumstances affecting an order with continuing effect. In these special circumstances, the Board decided to suspend *sine die* its order under section 132(3). If additional employers became engaged in the work, the Board would reexamine the situation.[44]

Under section 144 of the Code, bargaining rights follow the sale of a business. In two cases, the main issue was whether a sale had taken place. In one case, the loss of some of a company's contracts, after public tender, was held not to be a sale by the majority of the panel.[45] The other case was subsequently reversed by the Board on review in 1984-85.[46]

In one certification application, the main issue was the employee status of the persons affected. The application covered lease operators, some of whom owned and drove their own trucks, but a few of whom provided several drivers and several leased trucks. Those who drove their own trucks were easily held to be employees, but the panel had more difficulty with those who provided drivers and trucks. The majority of the panel concluded these persons were not the real employers of the drivers supplied and were in fact employees. The dissenting member of the panel concluded these persons, who did not drive trucks, were not employees within the meaning of the Code.[47]

The final four cases related to certification concerned the determination of employee wishes. In a certification application, the Board normally determines the employees whose wishes are to be determined as of a certain date, usually the date of application. That does not work well for the irregular hours of the longshoring industry. In one particular case the Board took a reference period of approximately sixteen months prior to the date of application. The Board also normally excludes casuals from a unit; the practice in the longshoring industry is to identify casuals by the number of hours worked. The Board set the minimum number of hours during the reference period at slightly below the actual minimum of those employees the employers considered as permanent employees. Having thus identified the relevant employees, the Board was able to deal with the applications on the basis of membership on the date of application. One application was dismissed; the other was granted.[48]

In another case, the Board was also faced with two certification applications covering the same unit. There was a long-standing rivalry between the two unions, but no certificate had ever been issued, the previous applications had been dismissed. Membership evidence in the current applications indicated that both unions had a majority as members. One of the applications was clearly timely; the other required a Board waiver of the six-month time bar from the previous dismissal. In these special circumstances, the Board waived the time bar and ordered a representation vote. Given the history of previous applications, including allegations of

improper electioneering, the Board imposed a ban on electioneering prior to the vote to enable the employees to express their wishes with the least possible interference.[49]

Another case involving a representation vote concerned a raid. The Board does not automatically order a vote where there is a raid; in some circumstances, it serves no useful purpose because the wishes of the employees are abundantly clear. But where both the incumbent and raiding union may have some claim to represent the majority of employees in the unit, the Board must order a vote to ascertain the wishes of the employees. The Board also reaffirmed that employees on layoff with recall rights are still employees and have the right to vote.[50]

In another case, the Board reviewed its policy on revocation applications. As a preliminary point, it noted that a second revocation application cannot be used as a review of the dismissal of the previous application. On the merits, the Board found that only one of the four preconditions of a revocation application was met, i.e. the application was timely. The appplication was not made by an employee as required since the applicant had been laid off and had not returned when recalled. The application was not free of employer interference, but was tainted by the continuing hostility of the employer to the union. It was not established that the union had not made every reasonable effort to sign a collective agreement, such efforts being a bar to revocation where no collective agreement is in force (section 138(2)). The union's efforts must be viewed in their full context.[51]

## Reconsideration of Board Decisions

Section 119 of the Code enables the Board to review, rescind, amend, alter or vary any decision or order. The Board's jurisprudence has identified three general types of applications under section 119, i.e. applications seeking: (1) a substantial amendment of a certification order; (2) a clarification or variation to deal with changed circumstances; and (3) a reconsideration based on a party's disagreement with the original decision. Examples of the first two types of applications under section 119 can be found in the cases discussed above. In 1983-84, the Board further refined its approach to the third kind of section 119 application, i.e. the applications for reconsideration.

The Board will not normally use its reconsideration power to reassess the facts, unless there is a particular reason, not related to a party's negligence, why certain facts were not available at the time of the original consideration. The Board has become more amenable to the use of its reconsideration power to deal with allegations that the original panel has misinterpreted the Code or Board policy, particularly since the Board has been unreviewable in the Courts for error of law. Where the Board does agree to undertake a reconsideration of this kind, it is normally done by the full Board. The refinement developed in 1983-84 concerned the screening process of deciding whether to refer a matter to a plenary.[52]

Previously, applications for reconsideration had been referred initially to the original panel of three. It caused some apprehension that the original panel should decide if there were or might have been misinterpretation of the Code or Board policy. With an increase in the number of vice-chairmen from two to three, and now four, it became feasible to implement a "summit quorum" of the Chairman and two vice-chairmen, or three vice-chairmen, none of whom sat on the original panel. This is now the Board's method of dealing with applications for reconsideration which allege misinterpretation of the Code or of Board policy. The "summit quorum" will determine whether the matter warrants referral to a plenary session. In that particular case, the matter was not referred to a plenary because it was judged that the decision of the original panel turned on the unique factual circumstances of the case. Such factual matters are not reviewable by a plenary. In another case, it was indicated that the determination of appropriate bargaining units was a factual matter not reviewable by a plenary.[53]

## Safety (Part IV of the Code)

Section 82.1 of the Code gives an employee the right to refuse to work where the employee has reasonable cause to believe imminent danger is involved. Where the right to refuse is exercised, certain procedures must be followed, and if the matter remains unresolved, a safety officer makes a determination whether there is imminent danger. If the safety officer decides there is no imminent danger, the employee must return to work, but can appeal the safety officer's determination to the Board. A single member of the Board can hear such an appeal.

Two of the reasons for decision involved such an appeal from a safety officer's determination.[54] The Board repeated the following definition of imminent danger:

> "A threat of injury to your safety or health which is likely to happen at any moment without warning. This would usually refer to a situation where the injury might occur before the hazard could be removed."

The Board said that imminent danger did not include the normal risks of a job that is normally dangerous. In such an occupation imminent danger would arise only if some circumstance increased the normal odds.[55] The Board said it would be stretching the concept of imminent danger too far to include a situation in which the Department of Health and Welfare denied there was any danger and major detractors from that position thought more study was necessary.[56] In both cases, the Board upheld the safety officer's decision, although in one case the Board expressed concern at the apparent lack of instruction regarding safety precautions.[57]

Section 97(1)(d) of the Code makes it an offence for an employer to discipline an employee for exercising his right to refuse to work under section 82.1, and section 96.1 allows an employee to make a complaint to the Board in this respect. One of the reasons for decision concerned such a complaint,[58] the point of dispute being whether the employees had had reasonable cause to believe there was imminent danger. In upholding the employees' complaints, the Board said its determination depended on assessing a series of subjective impressions, feelings and claims put forward by the complainants and fitting them into the fact picture that emerged during the hearing.

## Federal Versus Provincial Constitutional Jurisdiction

In three reasons for decision, the Board was called upon to determine whether the matter fell properly within federal, as opposed to provincial, constitutional jurisdiction. In each of the cases, the Board assumed jurisdiction.

In two of the cases, there was not much doubt that there was a core federal undertaking or business in the picture. The main issue was whether the particular subsidiary operation was vital or essential to the core business. In one case, the subsidiary operation was the subsidiary of an international shipping company. The subsidiary performed functions, primarily clerical, related to a transfer yard for freight coming from or destined for outside Canada. The Board found that the subsidiary operation was an integral part of the undoubtedly federal business of international shipping.[59]

Another decision involved a company whose sole contract was to provide catering and housekeeping services for an oil rig operating off the coast of Newfoundland. Once it was accepted, as is clear from decisions of the courts, that the oil rig was a federal work or undertaking, the issue was whether the employer's business was vital or essential to the operation of the oil rig. The Board concluded it was, since the catering and housekeeping was an integral part of the life support system of the project. Furthermore, the employees worked outside any province.[60]

The final decision involved an employer engaged in the monitoring of fish stocks and fish catches. The Board concluded that such a business fell under federal jurisdiction over seacoast and inland fisheries since this was "regulation, protection and regulation of the fisheries" which, according to the court cases, clearly falls within federal jurisdiction.[61]

---

[1] *Canada Post Corporation* (1983), 52 di 106; 83 CLLC 16,047.

[2] *A & M Transport Limited* (1983), 52 di 69, application for judicial review dismissed by the Federal Court of Appeal, file A-1129-83, leave to appeal to the Supreme Court of Canada refused.

[3] *International Sea-Land Shipping Service Ltd.* (1983), as yet unreported Board decision No. 441.

[4] *Paul Godin and Robert Letang* (1984), as yet unreported Board decision No. 451.

[5] *Jacques Lecavalier* (1983), as yet unreported Board decision No. 443.

[6] *Scotian Shelf Traders Limited* (1983), 52 di 151; 4 CLRBR (NS) 278; 83 CLLC 16,070; application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1652-83.

[7] *A & M Transport Limited, supra*, at note 2.

[8] *Scotian Shelf Traders Limited, supra*, at note 6.

[9] *British Columbia Telephone Company* (1983), 52 di 88; 83 CLLC 16,048.

[10] *Eastern Aviation Contractors Limited* (1983), 52 di 145; 83 CLLC 16,067.

[11] *Austin Airways Limited (No. 1)* (1983), 4 CLRBR (NS) 343, as yet unreported in French, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1489-83.

[12] *Bank of British Columbia* (1983), 52 di 98.

[13] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1)* (1983), 51 di 209; 3 CLRBR (NS) 75, quashed on judicial review on grounds of denial of natural justice, (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; 50 N.R. 81 reheard, *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2)*, (1983), 5 CLRBR (NS) 368; 84 CLLC 16,012, upheld on judicial review except in respect of an order related to promotions 1984 1 F.C. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; 84 CLLC 14,042, leave to appeal the latter to the Supreme Court of Canada refused.

[14] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra.*

[15] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1), supra*, at note 13. The Board was specifically affirmed on this point in the Federal Court of Appeal.

[16] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra*, at note 13.

[17] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1), supra*, at note 13.

[18] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra*, at note 13. The Federal Court of Appeal affirmed this remedy under section 189 of the Code as an attempt to restore the *status quo ante*, to put the parties in the position they would have been in had there been no illegal proposal.

[19] *Austin Airways Limited (No. 1), supra*, at note 11.

[20] *Austin Airways Limited (No. 2)* (1984), 5 CLRBR (NS) 239; 84 CLLC 16,019, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-320-84.

[21] *Radio CHNC Limitée* (1984), as yet unreported Board decision No. 450.

[22] *Jacques Lecavalier, supra*, at note 5. *Serge Gervais* (1983), 53 di 104, application for judicial review dismissed in unreported judgment A-874-83 of the Federal Court of Appeal; *Frank Melia* (1983), 53 di 140; *Paul Delorme* (1983), 52 di 46; in that case a dissenting member of the panel would have allowed the complaint on the basis that the union had not really turned its mind to the grievance because it based its decision only on the facts as perceived by management.

[23] *Pierre Marcotte* (1983), 53 di 150.

[24] *Pierre Marcotte, supra*, at note 23.

[25] *Jacques Lecavalier, supra*, at note 5.

[26] *Paul Godin and Robert Letang, supra*, at note 4. *David Alan Crouch* (1983), as yet unreported Board decision No. 449.

[27] *Paul Godin and Robert Letang, supra*, at note 4.

[28] *David Alan Crouch, supra*, at note 26.

[29] *David Alan Crouch, supra*, at note 26.

[30] *Dennis Dohm* (1983), 52 di 160.

[31] *Claude Latrémouille* (1983), 53 di 178.

[32] *Ronald Wheadon* (1983), 5 CLRBR (NS) 192; 84 CLLC 16,004, applications for judicial review pending before the Federal Court of Appeal, files A-1777-83 and A-1778-83.

[33] *Eastern Provincial Airways (No. 2), supra*, at note 13.

[34] *Eastern Provincial Airways (No. 1), supra*, at note 13.

[35] *Canadian National Railway* (1983), 52 di 166.

[36] *Canada Post Corporation* (1983), 5 CLRBR (NS) 280.

[37] *Pacific Western Airlines Ltd. (No. 1)* (1983), 52 di 56.

[38] *National Harbours Board* (1983), 52 di 34.

[39] *Purolator Courier Ltd.* (1983), 53 di 166; 83 CLLC 16,069.

[40] *Provost Cartage Inc.* (1983), 53 di 155; 4 CLRBR (NS) 248.

[41] *Québecair et Régionair (1981) Inc.* (1983), as yet unreported Board decision No. 447.

[42] *St. John's Shipping Association et al.* (1983), 53 di 114; 3 CLRBR (NS) 314; 83 CLLC 16,039.

[43] *W.S. Anderson Co. Ltd. et al.* (1984), 84 CLLC 16,023. The dissenting member of the panel would have dismissed the section 132 application as there was no compelling reason to use the section.

[44] *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), as yet unreported Board decision No. 435, application for judicial review pending before the Federal Court of Appeal, file A-1833-83.

[45] *Patrick Larkin* (1983), 50 di 208.

[46] *CAFAS Inc. (No. 1)* (1983), 50 di 231, application for judicial review pending before the Federal Court of Appeal, file A-662-83; reversed by *CAFAS Inc. (No. 2)* (1984), 7 CLRBR (NS) 1; 84 CLLC 16,034, application for judicial review pending before the Federal Court of Appeal, file A-674-84.

[47] *Mercury Tanklines Limited* (1984), as yet unreported Board decision No. 453.

[48] *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-741-83.

[49] *Crosbie Offshore Services Limited* (1983), as yet unreported Board decision No. 442. At an interim stage, the employer unsuccessfully sought to quash the ordering of a vote (1983), 3 D.L.R. (4th) 694 (F.C.T.D.).

[50] *Québecair* (1984), as yet unreported Board decision No. 452.

[51] *Jean-Claude Harrison et al* (1983), 53 di 85; 4 CLRBR (NS) 258 (reported in French).

[52] *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1984), 53 di 184; 84 CLLC 16,005.

[53] *Pacific Western Airlines Ltd. (No. 2)* (1983), 52 di 178; 5 CLRBR (NS) 260.

[54] *Richard McIlveen* (1983), 52 di 26; 2 CLRBR (NS) 67; *Jean M. Sibley* (1983), 52 di 137; 3 CLRBR (NS) 409.

[55] *Richard McIlveen, supra*, at note 54.

[56] *Jean M. Sibley, supra*, at note 54.

[57] *Richard McIlveen, supra*, at note 54.

[58] *Michael McKye* (1983), 52 di 118; 4 CLRBR (NS) 167.

[59] *International Sea-Land Shipping Service Ltd., supra*, at note 3. A court challenge to the Board's assumption of constitutional jurisdiction in a related file was dismissed, without reasons, by the British Columbia Supreme Court, file C836009.

[60] *TAP Catering and Management Limited* (1983), 52 di 128; 3 CLRBR (NS) 168; 83 CLLC 16,057, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1227-83.

[61] *Scotian Shelf Traders Limited, supra*, at note 6.

# JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

Judicial review of Canada Labour Relations Board decisions is normally sought in the Federal Court of Appeal, under section 28 of the Federal Court Act, and potentially on appeal to the Supreme Court of Canada. There are exceptions in which the Board becomes involved in proceedings before the Federal Court, Trial Division, or in the provincial superior courts. The Board was involved in all of the above types of court proceedings in 1983-84.

## The Supreme Court of Canada

The Supreme Court of Canada delivered judgment in only one appeal involving the Board during the 1983-84 year.[1] The issue was whether installers of sophisticated telephone equipemnt fell within federal or provincial constitutional jurisdiction. The Board had reached a conclusion of provincial jurisdiction, but since that seemed at odds with certain court decisions, it had made a reference under section 28(4) of the Federal Court Act. That section permits, *inter alia*, a board to make a reference on a question of law or jurisdiction to the Federal Court of Appeal. The Federal Court of Appeal had determined the installers fell under federal jurisdiction. The preliminary issue before the Supreme Court of Canada was whether the case had been properly referred to the Federal Court of Appeal under section 28(4). The Supreme Court unanimously concluded that it had been, but in reaching that conclusion the Court made it clear that, as a statutory court, the Federal Court could only assess constitutional jurisdiction if it otherwise had specific statutory authority, as in section 28.

On the merits, the majority of the Supreme Court of Canada agreed with the Federal Court of Appeal that the installers fell under federal jurisdiction. The Board had said the issue was whether the installation work was at the end of the manufacturing process (provincial jurisdiction) or the beginning of the operations process (federal jurisdiction). The majority of the Supreme Court of Canada disagreed with that formulation of the question. The majority judgment of Justice Estey concluded that the almost complete integration of the installers daily work with the operation of the telecommunications network made the work an integral part of the core federal undertaking. The concurring judgment of Justice Dickson, as he then was, concluded that the work, although not strictly speaking maintenance, was analytically closer to maintenance than to manufacturing. The dissenting judgment of Justice Beetz would have adopted the Board's reasoning in giving effect to a presumption of provincial jurisdiction.

At the end of the year, the Board was awaiting judgment from the Supreme Court of Canada in two appeals.[2]

The Court heard four applications for leave to appeal during the year. The Court dismissed three of these applications[3], and had not yet rendered judgment in the fourth by year's end.[4]

## The Federal Court of Appeal

Under section 28(1)(a) of the Federal Court Act and section 122 of the Canada Labour Code, Board decisions of a judicial or quasi-judicial nature are reviewable in the Federal Court of Appeal for a denial of natural justice or other jurisdictional error. In 1983-84, the Court of Appeal rendered eleven decisions, involving twelve section 28 applications. Six additional section 28 applications were withdrawn during the year.[5]

In seven decisions, the section 28 applications were dismissed. In one of these cases, the challenge was to a Board decision ordering a second representation vote. Without hearing argument from the respondents, the Court concluded that such a decision of the Board was not judicial or quasi-judicial and was therefore not a decision within the meaning of section 28. Accordingly, the Court had no jurisdiction.[6]

In three cases the Court, without elaboration, rejected arguments that the Board had exceeded its jurisdiction in its interpretation of various unfair labour practice and remedial provisions of the Code.[7] In two of these cases, the Court also summarily rejected allegations of a denial of natural justice.[8]

In another case involving an unfair labour practice complaint, the Court dismissed the section 28 application, again without hearing from the respondents. The Court held that a lack of authorization for counsel to file a complaint on behalf of a complainant, as required by the regulations, was merely a defect in form or a technical irregularity which, by section 203 of the Code and section 6 of the Regulations, does not invalidate a proceeding. Accordingly, it could not deprive the Board of jurisdiction to hear the complaint.[9]

In a case in which the Board had expanded a preexisting bargaining unit under section 119, the Court held that the Board was not required to determine that the majority of the added employees wished to be represented by the union. The Board need only be satisfied that a majority of the whole unit supported the union, and it could be inferred from silence that the Board was not so satisfied. The Court also rejected the argument that *res judicata* applied to an application under section 119.[10] In another decision involving bargaining unit determination, the Court held that, under section 125(3) of the Code, the Board has the power to include professional employees in a unit also including non-professional employees where the Board considers that a unit of only professional employees would be inappropriate.[11]

One of the section 28 applications succeeded on constitutional grounds. The Board had held the employer to be a federal business, specifically that it was engaged in longshoring. The employer operated grain silos at a port. The Court held that the unloading of grain by the employer was wholly subsequent to the maritime transport, and therefore did not fall within federal jurisdiction over navigation and shipping.[12] Nor was the employer engaged in the longshoring industry.[13]

Another decision in which the section 28 application was allowed involved allegations of both a denial of natural justice and excess of jurisdiction. The Court was not persuaded by the former, but acceeded to the latter.[14] As regards natural justice, the Court rejected the argument that the Board had violated the *audi alteram partem* rule in refusing to admit certain evidence. The Court agreed with the Board that the evidence was irrelevant to the issue before the Board and stated further that, even if it had been relevant, its exclusion would not have violated the *audi alteram partem* rule. It was still open to the party to prove what it sought to prove.

The allegation of jurisdictional error in this case concerned the Board's interpretation of section 82.1 of the Code, which entitles an employee to refuse to work in a place that he has reasonable cause to believe is dangerous. The Court concluded the Board exceeded its jurisdiction by giving the section an unreasonable interpretation so as to answer a question not remitted to it, i.e. whether there was a refusal to do work, part of which was reasonably considered to be in a dangerous place.

Another decision in which the section 28 application was allowed also involved both allegations of a denial of natural justice and an excess of jurisdiction. In this case, the Court rejected the claim of jurisdictional error but, by a majority of two to one, agreed there had been a denial of natural justice.[15]

There were numerous allegations of jurisdictional errors. The case involved findings against an employer of unfair labour practices and failure to bargain in good faith during a lawful strike. Some of the Board's findings were based on a series of direct communications from the employer to the employees. The employer claimed these findings contravened freedom of expression as guaranteed by section 2(b) of the Charter. In rejecting this contention, the Court drew an analogy between unfair labour practices and defamation, neither of which contravened the Charter.

The Board had also found that a particular collective agreement proposal of the employer was a breach of the duty to bargain in good faith. Absent that proposal, the parties had reached an agreement. The Court rejected the argument that, in its findings, the Board was restricted to evidence of what happened before the complaint was filed. Where the complaint concerns matters of a continuing nature it would not serve the objectives of the Code, i.e. good labour rela-

tions, to so restrict the Board. The Court also rejected the challenge to the Board order directing the employer to remove the proposed provision in question and to submit the remainder of the collective agreement to the union. This was within the Board's powers under section 189. This was not, as the employer claimed, an imposition of a collective agreement but rather a restoration of a collective agreement.

The Board had also found an unfair labour practice in the employer's return-to-work proposal which gave preference to those who worked during the strike, including some newly hired employees. The strikers were deemed to be on layoff and were to be called back as vacancies allowed. The Board found this to be discrimination against those who had engaged in a lawful strike, contrary to section 184(3)(a)(vi). The Court held that the interpretation of this provision was a matter within the Board's jurisdiction and not reviewable by the Court.

As regards the denial of natural justice, the Court held there was no such denial in the refusal of the Board to record or transcribe its proceedings or to permit a party to do so. However, the majority of the Court did conclude that the Board had not permitted the employer to complete its evidence, and had thereby denied natural justice. The case was remitted back to the Board for consideration by a different panel. The dissenting member of the Court was not convinced the employer had not had the opportunity to present all the evidence it wished.

The final section 28 decision arose out of the same Board decision as the case just described; the applicants were new employees hired during the strike.[16] As a remedy for the violation of section 184(3)(a)(vi), the Board had directed the employer that it implement the return to work according to seniority, with whatever effect that had on the new employees. The new employees argued that they had been denied natural justice by not having been given notice and not having been heard at the Board's hearing. The majority of the Court agreed they had standing to challenge the Board's order as parties directly affected by it, even though the order was made against the employer. Also, a section 28 application can be taken by someone who ought to have been a party before the tribunal. These new employees had an interest adverse to their bargaining agent and were bound by the collective agreement included in the Board's order. They thus had a right to be notified and to be heard. Since they were not, they were denied natural justice.

The dissenting member of the Court concluded that the relevant date for notice was the date of the application, and there was no evidence any of the applicants had been employees at that time. Furthermore, the case was of such common knowledge that the new employees must be taken to have known about the Board's hearings. In any event, the new employees were only indirectly affected by the orders; only the employer was directly affected. The employer had put all the information relevant to the new employees before the Board.

When these cases were reheard by a different panel, the Board reached similar conclusions. This decision was also the subject of section 28 applications by the employer and the new employees.[17] Stays of the Board's orders were sought in the Federal Court of Appeal pending the section 28 hearings. Without deciding whether it had jurisdiction to grant a stay, the Court determined, without elaboration, that it would not, in any event, be appropriate to grant a stay.[18] The section 28 applications themselves had been heard, but not decided, by year's end.[19]

## Federal Court, Trial Division

In one case, an employer sought to challenge in the Federal Court, Trial Division, the ordering of a representation vote and the ban on electioneering prior to the vote.[20] The Court concluded that such an application under section 18 of the Federal Court Act was precluded by section 122 of the Canada Labour Code. The Federal Court, Trial Division, had no jurisdiction, which also made it not a court of competent jurisdiction that could give a remedy for violations of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The Court did, however, go on to express its opinion on the merits. The judge rejected the contention that the Board had made no decision to waive the six-month time bar for the application. On the Charter issue, he rejected the argument that the imposition of the silent period was a violation of the Charter's guarantee of freedom of association. Employees deciding whether to join a union should be able to do so without undue pressure from anyone, including their employers.

The only other proceeding in the Trial Division during the year, which involved the enforcement of a Board order, was ultimately settled.[21]

## Provincial Superior Courts

In spite of section 18 and 28 of the Federal Court Act and section 122 of the Canada Labour Code, a party alleging that the Board is acting without constitutional jurisdiction may seek relief in the provincial superior courts. Two such decisions were rendered during 1983-84. In one case, the British Columbia Supreme Court, without reasons, rejected the challenge to the Board's assumption of jurisdiction.[22] In

the other case, the Ontario Court of Appeal affirmed the decision of the Divisional Court confirming federal jurisdiction over a municipal transit system. Federal jurisdiction arose because of a regularly scheduled service outside the province, even though this interprovincial element was quantitatively small.[23]

The other case involving the Board which was initiated in a provincial court did not involve a constitutional issue. An arbitrator had made a reference to the Board under section 158. The union moved to quash that aspect of the arbitrator's award. Inasmuch as the reference was, while being part of the arbitrator's award, simultaneously a proceeding before the Board, the Board challenged the jurisdiction of the British Columbia Supreme Court to hear the application. Absent a constitutional issue, Board proceedings are reviewable only in the Federal Court and only after a Board decision. The British Columbia Supreme Court, focusing on the reference as being part of the arbitrator's award which is reviewable in provincial superior courts, rejected this challenge to its jurisdiction.[24] At year's end the Board was awaiting decision on its appeal of this decision.[25]

---

[1] *Northern Telecom Canada Limited et al.* v. *C.W.C. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733; (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; 83 CLLC 14,048; judgments by Estey J. (Ritchie, McIntyre and Lamer JJ., concurring); Dickson J., concurring in the result; Beetz J., dissenting (Chouinard J., concurring).

[2] In both of these cases judgment has since been delivered and in both cases the Board's decision was upheld in part and set aside in part; *Re National Bank of Canada* v. *Retail Clerks' International Union et al.* (1984), 9 D.L.R. (4th) 10 (S.C.C.); *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie* v. *CLRB and Canadian Broadcasting Corporation*, unreported judgment of the Supreme Court of Canada rendered November 22, 1984.

[3] *A & M Transport Ltd.* v. *Bernard Black et al.*, application for leave to appeal dismissed January 24, 1984, Supreme Court Bulletin p. 63(84); *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *Canadian Merchant Service Guild et al.*, application for leave to appeal dismissed January 24, 1984, Supreme Court Bulletin p. 62(84); *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, application for leave to appeal dismissed June 7, 1983, Supreme Court Bulletin p. 584(83).

[4] *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, the application for leave to appeal has since been dismissed, April 2, 1984, Supreme Court Bulletin p. 360(84).

[5] *Pacific Western Air Lines*, file A-828-83; *Saskatchewan Wheat Pool*, file A-1205-83; *TAP Catering*, file A-1227-83; *Eastern Provincial Airways Limited*, file A-1296-83; *5440 Cable*, file A-1371-83; *Purolator Courier Ltée*, file A-1451-83.

[6] *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *Canadian Merchant Service Guild et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, November 21, 1983, file A-1162-82, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 3, *supra*.

[7] *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal delivered January 26, 1984, without hearing from the respondents, file A-244-83, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 4, *supra; Van de Hogan Cartage Ltd.* v. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, June 20, 1984, file A-989-82; *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al.* v. *Jean-Paul Roy et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, June 22, 1983, file A-749-81.

[8] *Van de Hogan Cartage Limited* and *Jean-Paul Roy, supra.*

[9] *A & M Transport* v. *Bernard Black et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, October 25, 1983, file A-1129-83, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 3, *supra*.

[10] *Northwestel Inc.* v. *IBEW et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, May 5, 1983, file A-895-82.

[11] *The St. Lawrence Seaway Authority* v. *CBRT et al.* and *David Mullings et al.* v. *CLRB et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, May 17, 1983, files A-316-82 and A-320-82, respectively.

[12] *Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher* v. *ILA et al.*, unreported judgment of the Federal Court of Appeal, October 26, 1983, file A-799-81. This conclusion was reached by Pratte and Marceau JJ., but the constitutional question was not addressed by Hugessen J.

[13] *Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher, supra.* This conclusion was reached by Marceau and Hugessen JJ., but this point was not addressed by Pratte J.

[14] *Bell Canada* v. *CLRB and Gaetan Froment*, [1983] 2 F.C. 336; 50 N.R. 20.

[15] *Eastern Provincial Airways Limited* v. *CLRB and CALPA* (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; 50 N.R. 81.

[16] *L.R. Appleton et al.* v. *Eastern Provincial Airways Limited et et al.*, [1984] 1 F.C. 367; 2 D.L.R. (4th) 148; 50 N.R. 99.

[17] Court files A-1893-83 and A-1894-83.

[18] *Ibid*, unreported decision of January 9, 1984.

[19] These judgments have since been rendered: *Eastern Provincial Airways Limited* v. *CLRB et al.* (1984), 84 CLLC 14,042 (F.C.A.); *J. Ross Bartlett et al.* v. *Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, unreported judgment incorporating reasons of above, April 19, 1984, file A-1894-83, leave to appeal the latter to Supreme Court of Canada refused, October 11, 1984, Supreme Court Bulletin, p. 925 (84). In the Federal Court of Appeal, the Board's decision was upheld except in respect of an order relating to promotions.

[20] *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *CLRB et al.* (1983), 3 D.L.R. (4th) 694 (F.C.T.D.).

[21] *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America* v. *Van de Hogan Cartage Ltd.*, terms of settlement incorporated into the order of the Federal Court, Trial Division, October 10, 1983, file T-1225-83.

[22] *International Sea-Land Shipping Ltd.* v. *CLRB et al.*, unreported judgment of the British Columbia Supreme Court, October 19, 1983, file C836009.

[23] *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* v. *Amalgamated Transit Union, Local 279, et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 C.A.); 4 D.L.R. (4th) 452; 84 CLLC 14,006.

[24] *Brotherhood of Railway, Airline and Steamships Clerks* v. *Canadian Pacific Airlines and Vickers et al.*, unreported judgment of British Columbia Supreme Court, January 18, 1984, file A833022.

[25] This judgment has since been rendered, unreported judgment of the British Columbia Court of Appeal, June 19, 1984, file CA001759. The Board's appeal was dismissed.

## NUMBER AND NATURE OF CASES RECEIVED FROM APRIL 1, 1983 TO MARCH 31, 1984*

TABLE 1

| TYPE OF APPLICATION | Carried Over | Received | Granted | Rejected | With-drawn | Settled | Total Disposed of | In Process |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Certification | 45 | 186 | 90 | 35 | 30 | | 155 | 76 |
| Review | 55 | 142 | 56 | 61 | 20 | | 137 | 60 |
| Unfair practices | 113 | 307 | 18 | 105 | 55 | 104 | 282 | 138 |
| Revocation | 10 | 26 | 21 | 9 | 2 | | 32 | 4 |
| Business sale | 8 | 25 | 11 | 7 | 6 | | 24 | 9 |
| Application for declaration of a single employer | 5 | 20 | 4 | 4 | 6 | | 14 | 11 |
| Unlawful strike or lockout | | 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 2 |
| Safety of employees | | 11 | 3 | 3 | 1 | | 7 | 4 |
| Change of terms and conditions of employment | 1 | 10 | 6 | 4 | 1 | | 11 | |
| Filing of Board order in Court | 4 | 9 | 4 | 4 | | | 8 | 5 |
| Determination of existence of collective agreement | 3 | 7 | 2 | | 1 | | 3 | 7 |
| Consent to prosecute | 2 | 3 | | | 1 | | 1 | 4 |
| Technological change | 1 | 2 | | 1 | 1 | | 2 | 1 |
| Bargaining agent not entitled to represent bargaining unit | | 2 | 1 | | | | 1 | 1 |
| Successor rights | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 2 | |
| Provision of first agreement | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| Access to employer's premises | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| TOTAL | 248 | 771 | 224 | 237 | 129 | 107 | 697 | 322 |

* NOTE:

This table covers cases:

— carried over from previous year
— disposed of during year
— in process at the end of year

## CASES RECEIVED BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 2

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strike/Lo. | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 19 | 16 | 3 | 55 | 2 | 16 | 111 |
| Banks | 9 | 4 | 10 | 13 | — | 2 | 38 |
| Broadcasting | 10 | 12 | 3 | 9 | 1 | 8 | 43 |
| Communications | 3 | 5 | 1 | 8 | — | 3 | 20 |
| Feed & Grain | 4 | 4 | — | 2 | 7 | 4 | 21 |
| Longshoring | 8 | 7 | — | 16 | 1 | 3 | 35 |
| Railways | 2 | 13 | — | 32 | 3 | 6 | 56 |
| Road Transport | 53 | 27 | 8 | 118 | — | 31 | 237 |
| Shipping | 22 | 8 | — | 9 | — | 7 | 46 |
| North Territories | 37 | 16 | — | 2 | — | 3 | 58 |
| Crown Corp. | 3 | 24 | — | 18 | 4 | 7 | 56 |
| Miscellaneous | 10 | 6 | 1 | 13 | — | 2 | 32 |
| Not Federal | 6 | — | — | 12 | — | — | 18 |
| TOTAL | 186 | 142 | 26 | 307 | 18 | 92 | 771 |

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applications)
Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates
Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights
Compl.: Complaints of unfair labour practice
Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout
Misc.: Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each category

## SIZE OF UNITS CERTIFIED IN 1983-84

TABLE 3

| Number of employees | Number of applications | % | Cumulative % |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 34 | 37.8 | 37.8 |
| 11/20 | 24 | 26.7 | 64.5 |
| 21/30 | 9 | 10.0 | 74.5 |
| 31/40 | 8 | 8.9 | 83.4 |
| 41/50 | 6 | 6.7 | 90.1 |
| 51/60 | 0 | 0 | 90.1 |
| 61/70 | 1 | 1.1 | 91.2 |
| 71/100 | 2 | 2.2 | 93.4 |
| 101/130 | 3 | 3.3 | 96.7 |
| 131/160 | 0 | 0 | 96.7 |
| 161/190 | 1 | 1.1 | 97.8 |
| 191 and over | 2 | 2.2 | 100.0 |
| TOTAL: | 90 | 100.0 | |

Total number of employees affected: 2,744

Median size of units is 15 employees

## CASES DISPOSED OF BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 4

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strike/Lo. | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 21 | 15 | 2 | 47 | 1 | 17 | 103 |
| Banks | 4 | 4 | 12 | 14 | — | 2 | 36 |
| Broadcasting | 6 | 15 | 2 | 15 | — | 9 | 47 |
| Communications | 2 | 2 | 1 | 8 | — | 2 | 15 |
| Feed & Grain | 5 | 3 | — | 3 | 7 | 3 | 21 |
| Longshoring | 6 | 6 | — | 9 | 1 | 1 | 23 |
| Railways | 2 | 10 | — | 38 | 3 | 7 | 60 |
| Road Transport | 48 | 24 | 12 | 92 | — | 18 | 194 |
| Shipping | 24 | 7 | 1 | 12 | — | 7 | 51 |
| North Territories | 21 | 22 | 1 | — | — | 4 | 48 |
| Crown Corp. | 2 | 25 | — | 23 | 4 | 3 | 57 |
| Miscellaneous | 7 | 4 | 1 | 10 | — | 2 | 24 |
| Not Federal | 7 | — | — | 11 | — | — | 18 |
| TOTAL | 155 | 137 | 32 | 282 | 16 | 75 | 697 |

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applications)
Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates
Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights
Compl.: Complaints of unfair labour practice
Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout
Misc.: Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each category

## CASES HEARD AND DISPOSED OF BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 5

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strike/Lo. | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | 3 | 1 | 20 | — | 6 | 31 |
| Banks | — | — | — | 1 | — | — | 1 |
| Broadcasting | — | 2 | — | 3 | — | 1 | 6 |
| Communications | 1 | — | — | 4 | — | — | 5 |
| Feed & Grain | 3 | — | — | — | 2 | — | 5 |
| Longshoring | 4 | 3 | — | 5 | — | — | 12 |
| Railways | — | — | — | 22 | 3 | 4 | 29 |
| Road Transport | 3 | 2 | — | 25 | — | 4 | 34 |
| Shipping | 1 | — | 1 | 6 | — | 1 | 9 |
| North Territories | — | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | — | — | 5 | 1 | 1 | 7 |
| Miscellaneous | — | — | — | 2 | — | — | 2 |
| Not Federal | 1 | — | — | — | — | — | 1 |
| TOTAL | 14 | 10 | 2 | 93 | 6 | 17 | 142 |

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applications)
Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates
Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights
Compl.: Complaints of unfair labour practice
Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout
Misc.: Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each category

## DISPOSITION OF CERTIFICATION APPLICATIONS BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 6

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total Number of Decisions | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 14 | 4 | 3 | 21 | 1 | 3 |
| Banks | 4 | — | — | 4 | — | — |
| Broadcasting | 2 | 2 | 2 | 6 | — | 2 |
| Communications | — | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Feed & Grain | 1 | 4 | — | 5 | 3 | 1 |
| Longshoring | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | — |
| Railways | 2 | — | — | 2 | — | — |
| Road Transport | 34 | 7 | 7 | 48 | 3 | 9 |
| Shipping | 13 | 6 | 5 | 24 | 1 | 6 |
| North Territories | 13 | 3 | 5 | 21 | — | 1 |
| Crown Corp. | 1 | 1 | — | 2 | — | 1 |
| Miscellaneous | 4 | 1 | 2 | 7 | — | 1 |
| Not Federal | — | 3 | 4 | 7 | 1 | — |
| TOTAL | 90 | 35 | 30 | 155 | 14 | 25 |

## REVOCATION APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 7

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total Number of Decisions | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | 1 | — | 2 | 1 | 1 |
| Banks | 9 | 2 | 1 | 12 | — | 9 |
| Broadcasting | — | 1 | 1 | 2 | — | — |
| Communications | 1 | — | — | 1 | — | 1 |
| Feed & Grain | — | — | — | — | — | — |
| Longshoring | — | — | — | — | — | — |
| Railways | — | — | — | — | — | — |
| Road Transport | 8 | 4 | — | 12 | — | 7 |
| Shipping | — | 1 | — | 1 | 1 | — |
| North Territories | 1 | — | — | 1 | — | — |
| Crown Corp. | — | — | — | — | — | — |
| Miscellaneous | 1 | — | — | 1 | — | — |
| Not Federal | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 21 | 9 | 2 | 32 | 2 | 18 |

## UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 8

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 4 | 10 | 6 | 10 | 30 | 15 |
| Banks | 1 | 2 | 5 | 5 | 13 | 1 |
| Broadcasting | — | 5 | 2 | 5 | 12 | 1 |
| Communications | 1 | — | 2 | — | 3 | 1 |
| Feed & Grain | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Longshoring | — | — | 1 | — | 1 | 1 |
| Railways | — | 3 | 3 | — | 6 | 2 |
| Road Transport | 1 | 3 | 19 | 37 | 60 | 14 |
| Shipping | 2 | 2 | — | — | 4 | 3 |
| North Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | 5 | 6 | 1 | 12 | 3 |
| Miscellaneous | 1 | 1 | 1 | 7 | 10 | 2 |
| Not Federal | — | 10 | 1 | — | 11 | — |
| TOTAL | 10 | 41 | 46 | 66 | 163 | 43 |

## UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST UNIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 9

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | — | 10 | — | 7 | 17 | 5 |
| Banks | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Broadcasting | — | 3 | — | — | 3 | 2 |
| Communications | — | 4 | — | 1 | 5 | 3 |
| Feed & Grain | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Longshoring | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 4 |
| Railways | 1 | 24 | 2 | 5 | 32 | 20 |
| Road Transport | 4 | 10 | 3 | 15 | 32 | 11 |
| Shipping | — | 6 | — | 2 | 8 | 3 |
| North Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | 4 | 2 | 5 | 11 | 2 |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — | — |
| Not Federal | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 8 | 64 | 9 | 38 | 119 | 50 |

## UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 10

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Banks | — | — | — | — | — | — |
| Broadcasting | — | — | — | — | — | — |
| Communications | — | — | — | — | — | — |
| Feed & Grain | 2 | 1 | 4 | — | 7 | 2 |
| Longshoring | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Railways | 2 | 1 | — | — | 3 | 3 |
| Road Transport | — | — | — | — | — | — |
| Shipping | — | — | — | — | — | — |
| North Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | 1 | 1 | — | 2 | 4 | 1 |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — | — |
| Not Federal | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 6 |

## REVIEW APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 11

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total Number of Decisions | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 3 | 12 | — | 15 | 3 | — |
| Banks | 2 | 1 | 1 | 4 | — | — |
| Broadcasting | 9 | 1 | 5 | 15 | 2 | — |
| Communications | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| Feed & Grain | 2 | 1 | — | 3 | — | — |
| Longshoring | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | — |
| Railways | 5 | 5 | — | 10 | — | — |
| Road Transport | 18 | 2 | 4 | 24 | 2 | — |
| Shipping | 2 | 4 | 1 | 7 | — | — |
| North Territories | 4 | 13 | [illegible] | 22 | — | — |
| Crown Corp. | 6 | 17* | 2 | 25 | — | — |
| Miscellaneous | 2 | 2 | — | 4 | — | — |
| Not Federal | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 56 | 61 | 20 | 137 | 10 | 0 |

* 14 Canada Post

## STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1984

(With comparative figures for the year ended March 31, 1983)

| | 1984 | 1983 |
|---|---|---|
| Salary and wages | $3,481,672 | $3,068,254 |
| Accommodation | 632,000 | 703,000 |
| Employee benefits | 569,900 | 532,100 |
| Travel and relocation | 390,803 | 365,960 |
| Audio, recording and simultaneous translation services | 131,696 | 59,774 |
| Communications | 136,624 | 129,647 |
| Reproduction and other printing | 86,263 | 68,137 |
| Publication of DI, annual report, etc., including printing | 69,073 | 71,273 |
| Other professional and special services | 109,742 | 91,272 |
| Materials and supplies | 57,453 | 45,903 |
| Purchase of books, catalogues and subscriptions | 45,704 | 37,967 |
| Acquisition of machinery, equipment and furniture | 35,331 | 19,965 |
| Rental of office machinery and equipment | 19,133 | 39,572 |
| Postage, freight, express and cartage | 56,309 | 50,087 |
| Legal services | 259,438 | 193,922 |
| Rental of hearing rooms | 63,529 | 45,594 |
| Advertising | 7,538 | 1,424 |
| Miscellaneous | 28,888 | 22,949 |
| TOTAL EXPENDITURES | $6,181,096 | $5,546,800 |
| Total expenditures provided for by: | | |
| Department of Labour Vote 10 | $4,960,095.78 | $4,295,700 |
| Employee Benefit | 512,000.00 | 481,100 |
| Government departments which provided services without charge | 709,000.00 | 770,000 |
| | $6,181,095.78 | $5,546,800 |

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

# Conseil Canadien des Relations du Travail

# 1983-84

# Conseil canadien des relations du travail

## Rapport annuel
## 1983-1984

Président

Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Membres

Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-Émile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

**Administration centrale**
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

613/996-9466
télex: 053-4426

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

Nº de cat. LR1-1984

ISBN 0-662-53679-7

## BUREAUX RÉGIONAUX

**RÉGION DE L'OUEST**
1090 ouest, rue Pender
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

(tél.: 604/666-6001)

**RÉGION DU QUÉBEC**
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Tour est - Pièce 1202
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(tél.: 514/283-3258)
(télex: 05-25706)

**RÉGION DU CENTRE**
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 1040
Winnipeg (Manitoba)
R2C 3H8

(tél.: 204/949-3145)

**RÉGION DE L'ATLANTIQUE**
Queen Square
45 promenade Alderney
14e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

(tél.: 902/7068)

**RÉGION DE L'ONTARIO**
Centre Toronto-Dominion
C.P. 190, Pièce 1905
19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

(tél.: 416/369-3782)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
canadien des
relations du
travail

Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1985

L'honorable Bill McKnight
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage, Phase II
Hull (Quebec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1984.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

## TABLE DES MATIÈRES


| | Page |
|---|---|
| Composition du Conseil canadien des relations du travail | 1 |
| Généralités | 3 |
| Le rôle du Conseil canadien des relations du travail | 5 |
| Compétence | 5 |
| Droits de négociation | 6 |
| Accréditation | 7 |
| Révocation des droits de négociation | 7 |
| Requêtes en révision | 7 |
| Ventes d'entreprise | 8 |
| Accréditations sur une base géographique | 8 |
| Changements technologiques | 8 |
| Grève ou lock-out illégal | 8 |
| Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Canada | 8 |
| Consentement aux poursuites | 9 |
| Plaintes de pratique déloyale de travail | 9 |
| Établissement des modalités d'une première convention collective | 9 |
| Accès aux employés | 10 |
| Sécurité | 10 |
| Motifs de décision | 10 |
| Activités | 11 |
| Aperçu général | 11 |
| Accréditation | 12 |
| Requêtes en révision | 12 |
| Plaintes | 12 |
| Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal | 13 |
| Révocation des droits de négociation | 14 |
| Vente d'entreprise | 14 |
| Déclaration d'employeur unique | 15 |
| Sécurité des employés | 15 |
| Divers | 15 |
| Transport aérien | 15 |
| Banques | 16 |
| Radiodiffusion et télévision | 17 |
| Communications | 17 |
| Grains et provendes | 18 |
| Débardage | 19 |
| Chemins de fer | 19 |

Transport routier ..... 20
Navigation ..... 21
Industries dans le nord ..... 22
Sociétés de la Couronne ..... 23
Divers ..... 23
Juridiction non fédérale ..... 24

Motifs de décision ..... 25

Pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs ..... 25
Obligation de négocier (alinéa 148a) du Code) ..... 26
Devoir de représentation juste (article 136.1) ..... 27
Pratiques déloyales de travail de la part des syndicats ..... 27
Grèves illégales ..... 28
Accréditation et questions connexes ..... 28
Réexamen de décisions du Conseil ..... 30
Sécurité (Partie IV du Code) ..... 31
Compétence constitutionnelle - fédérale contre provinciale ..... 31

Révision judiciaire et procédures connexes ..... 33

La Cour suprême du Canada ..... 33
La Cour fédérale du Canada ..... 33
Cour fédérale - Division de première instance ..... 35
Cours provinciales supérieures ..... 36

Tableaux statistiques

Nombre et nature des affaires reçues, 1983-1984 (Tableau 1)
Affaires reçues par secteur (Tableau 2)
Taille des unités accréditées (Tableau 3)
Affaires tranchées par secteur (Tableau 4)
Affaires entendues et réglées par secteur (Tableau 5)
Règlement des requêtes en accréditation (Tableau 6)
Requêtes en révocation tranchées (Tableau 7)
Plaintes de pratique déloyale de travail contre des employeurs tranchées (Tableau 8)
Plaintes de pratique déloyale de travail contre des syndicats tranchées (Tableau 9)
Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal tranchées (Tableau 10)
Requêtes en révision tranchées (Tableau 11)

Relevé des dépenses, 1983-1984

# COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail se compose d'un président, d'un à cinq vice-présidents et de quatre à huit membres nommés par décret en conseil conformément aux dispositions de l'article 111 du Code canadien du travail (Partie V).

Il est un organisme impartial et les personnes qui y sont nommées sont tenues d'exercer leurs fonctions à plein temps parce que la loi leur interdit d'exercer tout autre poste ou emploi rémunéré. Le mandat n'excède pas cinq ans, dans le cas des membres, et dix ans, dans le cas du président et vice-président, l'âge limite étant fixé à soixante-dix ans.

Au début de l'année à l'étude, le Conseil se composait d'un président, de trois vice-présidents (tous trois ont été nommés l'année précédente) et de l'effectif complet des huit membres.

Le 31 janvier 1984, une vacance à un poste de membre a été créée par le départ de M[e] Nicole Kean qui avait été au service du Conseil depuis le 1[er] février 1979. Le poste en question était encore vacant à la fin de l'année.

Le 1[er] mars 1984, le nombre de vice-présidents s'est accru à la suite de la nomination de M[e] Serge Brault pour un mandat de dix ans.

À la fin de l'année, le Conseil se composait du Président, de quatre Vice-présidents et de sept Membres.

# GÉNÉRALITÉS

Le présent document est le onzième rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail à être présenté au Parlement. Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, n'a été créé que le 1er mars 1973.

Les modifications au Code, entrées en vigueur à la date susmentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait auparavant (et comprenait des représentants des syndicats et du partronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par un nouveau tribunal composé de personnes nommées à plein temps. En outre, le mandat du Conseil a été considérablement élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les plaintes relatives aux pratiques déloyale de travail et aux changements technologiques.

Le Conseil créé en 1973 devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail et était tenu de présenter son propre rapport annuel, distinct des rapports du ministre du Travail.

Étant donné que les dispositions de la Partie V du Code canadien du travail s'appliquent à quelque 600 000 employés, à leur employeurs et à leurs syndicats de toutes les régions du Canada, la question de l'accessibilité du Conseil était d'importance primordiale. C'était d'autant plus vrai que l'élargissement du mandat du Conseil prévoyait l'audition et la résolution des plaintes formulées par des particuliers contre leurs employeurs ou leurs syndicats. Comme la protection accordée par la loi serait grandement illusoire en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil est devenu itinérant. Il a donc adopté une politique officielle qui l'oblige à tenir des audiences dans tous les territoires et provinces, lorsque c'est nécessaire. Il a également dû assurer des services dans deux langues officielles, afin de garantir une accessibilité efficace et utile.

En plus de devenir itinérant et bilingue, le Conseil était décidé à suivre une politique de décentralisation visant à desservir les diverses régions du Canada. À cette fin, cinq bureaux régionaux ont été créés, soit à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax, tandis que le siège a été établi dans la région de la Capitale nationale. Les bureaux régionaux ont été dotés d'un personnel en mesure d'enquêter sans délai sur les affaires et aussi de fournir de plus en plus de services aux parties en cause. La nécessité d'une résolution rapide des affaires en matière de relations industrielles revêt une importance primordiale puisque tout retard évitable peut susciter grandement la détérioration des rapports entre les parties. Telle est la raison d'être de la politique de décentralisation.

Les difficultés de communication et les retards inhérents aux procédures applicables à un pays aussi vaste que le Canada ont fait penser que la meilleure façon d'assurer des services appropriés et rapides aux parties ayant affaire au Conseil était de déléguer aux directeurs régionaux la responsabilité de cet organisme en matière de traitement et de procédure.

Grâce à une liaison accrue assurée par des moyens de communication modernes, notamment la transmission électronique de documents entre les bureaux, le processus de délégation aux régions progresse vers la réalisation de son potentiel maximal d'efficacité et de rapidité d'intervention.

En 1978, des modifications apportées au Code ont de nouveau élargi la sphère de compétence du Conseil, principalement en lui conférant le pouvoir de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas comportant des grèves ou lock-out illégaux (fonction jusqu'ici réservée aux tribunaux), et celui d'imposer des contrôles sur le fonctionnement des bureaux d'embauchage des syndicats et d'exiger des syndicats qu'ils assurent une représentation juste à tous les employés dans leurs unités de négociation. Ces modifications au Code ont entraîné un accroissement du nombre et de la complexité des affaires et ont nécessité des politiques, des procédures et une jurisprudence nouvelles.

Durant sa première année de fonctionnement (13 mois plus exactement - du 1er mars 1973 au 31 mars 1974), le Conseil s'est vu confier 310 affaires nouvelles. Ce nombre s'est accru annuellement pour atteindre un sommet de 743 cas en 1980-1981. À la suite d'une baisse sans précédent survenue deux années de suite (à 679, puis à 618), cette tendance s'est inversée en 1983-1984, année où 771 nouvelles affaires ont été présentées devant le Conseil, un sommet

jamais atteint auparavant. Il s'agissait là d'une augmentation de 25 % comportant un accroissement de 39 % des requêtes en accréditation, ce qui constitue un indice d'activité d'organisation syndicale.

Le nombre d'affaires réglées par le Conseil en 1983-1984 s'est accru également de 25 %, passant de 558 à 697. Le Conseil a consacré 256 jours en audiences publiques (une augmentation de 15 %) et a entendu 167 affaires, ce qui représente une augmentation de 13½ % comparativement à l'année précédente.

Le nombre d'années-personnes utilisées s'est accru lui aussi, passant de 93,9 à 98,5, tandis que les dépenses totales se sont élevées de 5 546 800 $ à 6 181 095,78 $, soit une augmentation de 11½ %, ce qui traduit un accroissement général du volume des affaires, de l'utilisation du personnel, des déplacements, des audiences publiques, ainsi que des coûts en général.

# LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Bien que, depuis plusieurs décennies, il soit généralement admis au Canada que la liberté d'association est un droit fondamental de tous les Canadiens, les répercussions précises de l'exercice de cette liberté n'ont pas cessé de faire l'objet de débats. En 1972, lorsque le Parlement a promulgué de nouveau la Partie V du Code canadien du travail, il y a joint le préambule suivant:

> «Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
>
> Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;
>
> Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation;
>
> Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;
>
> En Conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:...»

La Charte canadienne des droits et libertés de 1982 a entériné les libertés fondamentales, y compris la liberté d'association. Elles ne peuvent être restreintes que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Au Canada, les conseils de relations du travail, à tous les niveaux de juridiction, ont été traditionnellement chargés d'interpréter les dispositions légales qui protègent et définissent la liberté d'association dans le cadre des relations industrielles. Dorénavant, la loi même, ainsi que son application par les différents conseils devront respecter les critères envisagés dans la Constitution, tels qu'ils sont interprétés par les tribunaux.

Le Conseil canadien des relations du travail applique une loi qui reconnaît explicitement la liberté d'association. L'article 110 du Code prévoit que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Tout employeur jouit d'une liberté semblable, en ce sens qu'il peut adhérer à l'association patronale de son choix et participer à ses activités licites.

Avant de traiter du rôle confié au Conseil, il faut souligner que certaines fonctions d'aide aux syndicats et aux employeurs en matière de négociations collectives ne sont pas du ressort du Conseil, mais relèvent directement du ministre du Travail. Ces services utiles à la promotion de la paix industrielle sont, pour la plupart, fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation de Travail Canada.

## Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail est essentiellement du ressort des provinces. La Partie V du Code canadien du travail porte généralement sur la compétence fédérale en matière de travail, sauf qu'elle ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique du Canada et à ceux de certaines sociétés de la Couronne assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, laquelle est mise en oeuvre par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En outre, le Code ne s'applique pas aux membres des Forces canadiennes et à ceux de la Gendarmerie royale du Canada.

En raison de son champ d'application constitutionnel et statutaire restreint, la Partie V du Code canadien du travail concerne seulement un nombre estimatif de 600 000 employés et leurs employeurs. Toutefois, l'étendue géographique et la diversité des activités qui ressortissent à la compétence fédérale, dans toutes les provinces, le Yukon, les

Territoires du Nord-Ouest, dans l'air, sur terre et sur mer, ainsi qu'en dehors de nos frontières nationales, présentent certains défis inhabituels, sinon uniques. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou légale de la compétence du Conseil, laquelle doit parfois être déterminée par les tribunaux en cas de doute, voici une liste des activités qu'il régit:

- le transport aérien
- les banques
- la diffusion (radio et télévision)
- les communications
- les provendes et la manutention des grains
- le débardage
- les chemins de fer
- le transport routier (international et interprovincial)
- la navigation
- les ouvrages, entreprises ou affaires dans le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest
- certaines sociétés de la Couronne.

Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la compétence en fonction de l'industrie ou de l'activité. Ainsi, Bell Canada est sous la juridiction fédérale tandis que d'autres compagnies de téléphone peuvent ne pas l'être. Les réseaux de transport public urbains relèvent généralement de la compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne pour passer au Québec, est sous la juridiction fédérale.

Les employés de gestion et ceux qui participent à titre confidentiel à des affaires concernant les relations de travail n'ont pas droit à la négociation collective, mais le Code s'applique à d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance ou une profession. Les entrepreneurs dépendants, tels que les conducteurs-propriétaires de camions, qui transportent à forfait des marchandises, peuvent être traités en tant qu'employés, pour les besoins de la négociation collective. L'un des importants critères permettant de déterminer si une telle personne est un employé aux fins du Code est le degré de dépendance économique de celle-ci par rapport à l'employeur.

## Droits de négociation

La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève. Le droit de grève au Canada, et ceci est vrai également pour les juridictions provinciales, n'est pas accordé aux travailleurs en tout temps et pour tout différend. Cependant, lorsque les questions au sujet desquelles des grèves peuvent avoir lieu sont limitées, on a prévu d'autres méthodes pour résoudre les différends.

Autrefois, une cause fréquente des grèves était la question de la reconnaissance syndicale par l'employeur. Le Code canadien du travail prohibe les grèves en vue d'acquérir la reconnaissance syndicale, mais prévoit l'accréditation comme agent négociateur de tout syndicat qui jouit de l'appui d'une majorité des employés membres d'un groupe dénommé unité de négociation et qui est habile à négocier collectivement. Dès que le Conseil canadien des relations du travail est convaincu que la majorité des employés d'une unité de négociation appuie un syndicat qui a présenté, à temps, une requête en accréditation, il décerne à ce dernier un certificat officiel en vertu duquel l'employeur est légalement tenu de le reconnaître comme agent négociateur accrédité et de faire tout effort pour négocier avec lui un contrat dénommé convention collective. Les conventions collectives précisent les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui s'appliquent aux employés pendant la durée de la convention.

Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent pas à conclure une convention collective, ils peuvent recourir aux divers types de moyens de conciliation et de médiation qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation. Si, malgré cette aide, les parties n'arrivent toujours pas à une entente, il peut arriver un moment où la chose apparaît impossible à réaliser à cause de la position respective des parties. En pareil cas, le Ministre peut signaler qu'il est inutile de continuer à fournir de l'aide aux parties, à moins qu'elles ne modifient leurs attitudes à la table de négociation. Si le Ministre donne un tel avis, les parties sont libres de faire une grève ou un lock-out légal, après un délai de sept jours. En tout autre temps, les grèves et les lock-out sont illégaux. Par la suite, on peut accorder une aide supplémentaire aux parties si le Ministre décide que cela pourrait les aider à conclure une convention collective.

Comme il est mentionné, le Code prévoit d'autres moyens de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-out est interdit. La loi exige que toute convention collective prévoie une méthode de règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant entre les parties. La méthode habituellement prévue est celle de l'arbitrage exécutoire par un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage composée de trois membres, dont la décision est finale en ce qui concerne les questions touchant les dispositions de la convention collective, y compris les questions comme les mesures disciplinaires et de congédiement prises par l'employeur.

## Accréditation

Le requêtes en accréditation d'un syndicat comme agent négociateur peuvent être présentées au Conseil n'importe quand, pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un certificat d'agent négociateur et qu'il n'y ait pas de convention collective en vigueur. Lorsqu'il existe un agent négociateur accrédité et qu'une convention collective est en vigueur, un autre syndicat peut demander une accréditation, mais seulement au cours des trois derniers mois de la durée de la convention collective, ou bien, pendant certaines périodes ouvertes, lorsque les conventions collectives ont une longue durée d'application.

Lorsque le Conseil reçoit une requête en accréditation, une copie en est remise à l'employeur, lequel peut lui présenter sa réponse, surtout s'il s'agit de savoir si l'unité recherchée par le syndicat est appropriée et si certains employés devraient être exclus ou non, à cause de leurs responsabilités de direction et de leur participation aux relations de travail. En outre, l'employeur est tenu d'afficher des avis de la requête, afin que les employés en soient informés et qu'ils puissent faire des observations au Conseil. Dans certains cas où les employés sont itinérants, il peut s'avérer nécessaire de les aviser de la requête par l'intermédiaire des médias ou d'autres moyens.

Le Conseil nomme également un agent chargé d'enquêter sur les requêtes en accréditation. Cet agent devra étudier les dossiers de paye de l'employeur, vérifier les noms et les classifications des employés, ainsi que se procurer un organigramme indiquant les structures de l'organisme. Il doit aussi examiner les dossiers du syndicat, vérifier l'adhésion de ses membres et le versement des cotisations. Exception faite de la partie du rapport de cet agent qui traite de l'adhésion au syndicat et des désirs des employés, une copie de ce rapport est remise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervenant dans l'affaire. En se fondant sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les observations écrites des parties, le Conseil est habituellement en mesure de prendre une décision concernant la requête sans avoir à tenir une audience publique, bien qu'une audience puisse être nécessaire lorsque les parties ont des avis différents quant aux faits essentiels de l'affaire.

Si le syndicat est dominé par l'employeur ou s'il sollicite frauduleusement une accréditation, la requête est rejetée. Cependant, s'il s'agit d'un véritable syndicat qui jouit de l'appui majoritaire des employés membres d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement, le certificat est ordinairement décerné.

Dans certains cas, y compris toutes les fois où l'agent négociateur jouit de l'appui de plus de trente-cinq pour cent des employés, mais de moins de cinquante pour cent, le Conseil ordonne que les employés votent pour déterminer si la majorité désire que le syndicat la représente dans des négociations collectives. Lorsqu'un nouveau syndicat essaie de supplanter un autre déjà accrédité comme agent négociateur, le Conseil organise généralement un scrutin auprès des employés concernés, si le requérant prouve que la majorité des employés fait partie de ses rangs.

Dans la plupart des cas, il est possible de tenir de tels scrutins en utilisant une urne à un ou plusieurs endroits. Parfois, en raison de problèmes d'ordre géographique et de la mobilité des employés, il est nécessaire de procéder à un scrutin postal. On prend alors des mesures spéciales afin d'en assurer la confidentialité.

## Révocation des droits de négociation

À l'instar des requêtes en accréditation, il existe certains délais durant lesquels les syndicats peuvent perdre leurs droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code prévoit que les syndicats non accrédités par le Conseil peuvent devenir agents négociateurs à la suite d'une reconnaissance syndicale volontaire de la part de l'employeur. Même si les droits de négociation d'un syndicat ne peuvent être révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une convention collective, un syndicat dont l'acquisition des droits de négociation résulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut perdre lesdits droits n'importe quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés.

Les requêtes en vue de faire révoquer une accréditation ou les droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées à peu près de la même manière que les requêtes en accréditation et elles sont habituellement tranchées par un vote des employés, pourvu que l'employé qui a présenté la requête soit en mesure de prouver qu'il est soutenu par la majorité de ses collègues qui appartiennent à l'unité de négociation.

## Requêtes en révision

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Bien qu'il existe un certain nombre de motifs possibles à l'origine de ces

requêtes en révision, la plus fréquente porte sur la composition de l'unité de négociation. Lorsque de nouveaux postes ont été créés après l'accréditation d'un syndicat, ou lorsqu'il y a eu modification des responsabilités, de la structure, des fonctions, ou encore des changements profonds d'ordre organisationnel ou technologique, le Conseil peut devoir redéfinir l'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des nouvelles réalités. Là aussi, on a généralement recours à une enquête et à des observations écrites des parties, quoique certains cas complexes nécessitent des audiences publiques très longues.

## Ventes d'entreprise

En général, une convention collective reste en vigueur et un syndicat conserve ses droits de négociation lorsqu'un employeur vend l'entreprise. Néanmoins, une telle vente peut entraîner certaines situations complexes, surtout quand des employés amenés par le nouvel employeur acquéreur de l'entreprise se joignent aux employés qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés en cause sont régis par des conventions collectives différentes ou qu'ils ne sont pas syndiqués. En pareilles circonstances, ont peut s'adresser au Conseil pour qu'il détermine les droits de négociation et résolve les difficultés touchant l'ancienneté relative des employés. De même, en cas de fusion, d'unification ou de transfert de compétence, entre syndicats notamment, le Conseil peut être appelé à déterminer les droits, les privilèges et les responsabilités des syndicats concernés.

## Accréditations sur une base géographique

Chez les débardeurs, et peut-être dans d'autres secteurs où la main-d'oeuvre est recrutée d'une source commune, le Conseil a le pouvoir de décerner des accréditations visant les employés de deux ou plusieurs employeurs dans une région géographique donnée. Le Conseil peut aussi exiger des employeurs qui sont dans pareilles situations de désigner leur représentant pour les besoins de la négociation collective. C'est ordinairement une association patronale qui se charge de cette tâche.

## Changements technologiques

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement technologique avant l'exécution du projet de changement, on doit aviser le syndicat du changement technologique proposé si celui-ci devait influer sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important des employés. Si cet avis n'a pas été donné, il incombe au Conseil de veiller à ce que le syndicat ait la possibilité de négocier avec l'employeur des répercussions qu'auront les changements proposés. L'objectif de ces dispositions n'est pas d'interdire les changements technologiques, mais de garantir la chance de pouvoir négocier collectivement la question lorsque de tels changements vont être introduits pendant la durée d'une convention collective.

## Grève ou lock-out illégal

Depuis 1978, le Conseil canadien des relations du travail est chargé de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grève ou de lock-out illégal. Auparavant, cette responsabilité était réservée aux tribunaux. Le calendrier de ce genre de requête est dressé de telle manière que les audiences soient promptes, et les parties obtiennent l'assistance nécessaire pour résoudre leurs problèmes. Les requêtes peuvent être présentées en prévision d'un arrêt de travail illégal, et, grâce à l'aide du personnel ou au moyen d'une ordonnance du Conseil, le conflit prévu est parfois évité, ce qui améliore les relations de travail dans l'intérêt évident des parties concernées.

## Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la cour fédérale du Canada

Les ordonnances du Conseil lient les parties, mais c'est à la Cour fédérale qu'il incombe de les exécuter. Quand une partie à une procédure demande au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale en vue de la faire exécuter, le Conseil est tenu de le faire à moins que le non-respect soit improbable ou que l'ordonnance ne soit pas utile aux relations de travail. Lorsque le Conseil reçoit une requête de dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente généralement de faire respecter celle-ci par l'intermédiaire d'un agent. Il déposera l'ordonnance devant la Cour seulement si ces tentatives échouent et si le non-respect est évident ou probable. Un fois que l'ordonnance du Conseil est déposée devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée de la même manière qu'une ordonnance de la Cour. On peut intenter des poursuites pour refus d'obéir à une ordonnance du Conseil qui a été déposée devant la Cour fédérale du Canada. Cependant, il est rarement nécessaire de déposer une ordonnance devant la Cour. Toutes les ordonnances du Conseil peuvent être déposées devant la Cour fédérale, y compris celles à l'encontre des parties découlant de plaintes de pratique déloyale de travail.

## Consentement aux poursuites

Le Code canadien du travail prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions, notamment une grève ou un lock-out illégal, mais les poursuites ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares parce que le taux d'obéissance est élevé et que la Loi ne permet pas de poursuites dans le cas de nombreuses infractions pour lesquelles le Conseil détient des pouvoirs de redressement, y compris celui d'ordonner l'indemnisation de la partie lésée. Dans le cadre de la politique de décriminalisation des relations de travail, les agents du Conseil s'efforcent d'aider les parties à trancher les questions occasionnant des requêtes de consentement aux poursuites pour un présumé délit.

## Plaintes de pratique déloyale de travail

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code vise à protéger la liberté d'association et le droit de négocier collectivement. Pour protéger les employés à ce niveau, il est interdit aux employeurs d'intervenir dans la constitution et l'exploitation d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux employés parce qu'ils exercent ces droits et les activités licites qui en découlent. Les employeurs et les syndicats de même que leurs représentants respectifs ne doivent pas intimider les employés et ils sont tenus de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour signer une convention collective. La Loi oblige les syndicats à représenter équitablement et sans discrimination tous les employés membres d'une unité de négociation dont le syndicat est l'agent négociateur. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'embauchage ou des services de présentation de personnes en quête d'emploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les afficher et de les appliquer équitablement. Il est interdit à un syndicat d'exclure et de suspendre des employés, de leur refuser l'adhésion ou de leur imposer une mesure disciplinaire en appliquant d'une manière discriminatoire les règles ou les normes en matière de discipline. Un syndicat peut exclure ou suspendre légalement des membres et négocier des conventions stipulant comme condition d'emploi que les employés deviennent ou demeurent membres d'un syndicat, mais il ne peut exiger qu'un employeur congédie un employé qui n'a plus qualité de membre, à moins que cela ait été occasionné par le refus de verser les cotisations syndicales normales. Il est interdit aux syndicats et aux employeurs de prendre des mesures contre des employés qui ont entamé des procédures devant le Conseil ou qui ont exercé d'autres droits que leur confère la Loi. Les employeurs ne peuvent imposer de sanctions à des employés qui participent à une grève légale. Les syndicats et les associations patronales sont tenus de fournir gratuitement un état financier à ceux de leurs membres qui en font la demande.

Lorsque des plaintes alléguant violation des dispositions susmentionnées sont déposées devant le Conseil, la personne ou l'association chargée de la présumée infraction en obtient une copie et a la possibilité de présenter une réponse écrite. En général, un agent est nommé au même moment pour aider les parties à régler les questions en litige. Si un règlement n'intervient pas ou si la plainte n'est pas retirée, le Conseil doit tenir une audience publique et entendre les deux parties avant de rendre une décision. Heureusement, il parvient à régler un nombre très important de ces cas. La voie du règlement améliore les relations de travail et permet aux parties et au Conseil de réaliser d'importantes économies. Quand ce dernier constate qu'une disposition du Code a été violée, il détient des pouvoirs de redressement considérables, notamment pour réintégrer et indemniser des employés, ainsi que pour rendre des ordonnances obligeant des syndicats à s'occuper des griefs d'employés, à annuler des peines ou à faire entrer des personnes dans leurs rangs.

## Établissement des modalités d'une première convention collective

En 1978, le Code canadien du travail a été modifié pour permettre au ministre du Travail, dans des circonstances spéciales, de renvoyer au Conseil canadien des relations du travail un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective, lorsque le Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les efforts de conciliation ou de médiation. Dans ces cas de renvoi, le Conseil examine toutes les circonstances et rend une décision initiale afin d'établir s'il y a lieu ou non de régler les modalités d'une première convention collective. Ces dispositions ont été invoquées très rarement dans le passé et fort peu d'affaires ont été renvoyées au Conseil. Même après l'examen par lui d'un renvoi de ce genre, le Conseil hésite à imposer les conditions d'une première convention collective et il s'en abstient dans les situations normales où les parties, à la suite de négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure une entente. Selon le Code, la signature de conventions collectives négociées est la méthode souhaitable de règlement des différends. Le Conseil a évité de créer une situation où ce genre de règlement imposé dégagerait les parties de leur responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

## Accès aux employés

Afin de faciliter aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévoit des dispositions spéciales concernant les employés vivant dans des lieux isolés situés sur des terrains privés. Parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérale, signalons notamment l'exploitation dans l'Arctique, le forage au large des côtes et l'exploitation de navires de ravitaillement. Dans ces cas-là, le Conseil peut, à la demande d'un syndicat, décréter que les représentants syndicaux bénéficient d'une période raisonnable d'accès aux employés pour la syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des circonstances, notamment des activités de l'employeur.

## Sécurité

Les fonctions principales du Conseil sont définies à la Partie V du Code, mais la Partie IV lui confère une responsabilité restreinte des questions relatives à la sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations présentant un danger imminent, et il y a des procédures à suivre pour les cas où l'employeur ne pense pas qu'un tel danger existe. Dans ces circonstances, on demande à un inspecteur de sécurité de déterminer s'il y a un danger imminent et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il doit prendre. Si une des parties n'accepte pas la décision de l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée en appel au Conseil. Dans des affaires semblables, la décision de ce dernier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code interdit également aux employeurs de prendre des mesures défavorables à l'égard d'un employé parce qu'il a exercé ses droits en matière de sécurité. Les plaintes alléguant une pratique discriminatoire peuvent être déposées auprès du Conseil, qui entend les parties et rend une décision. La différence importante que représentent ces procédures est que, selon la Partie IV du Code, le quorum instruisant ces affaires peut se composer d'un membre unique du Conseil, alors qu'un quorum de trois, y compris un vice-président ou le Président, est nécessaire pour les décisions rendues aux termes de la Partie V dudit Code en ce qui a trait aux relations de travail.

## Motifs de décision

Le Conseil canadien des relations du travail explique son interprétation du Code en fournissant par écrit des motifs de décision lorsqu'il ne s'agit pas d'affaires courantes qui comportent l'application directe d'une jurisprudence bien élaborée. Ces motifs de décision sont d'abord transmis aux parties et à leurs représentants et paraissent ensuite dans la publication officielle bilingue du Conseil intitulé «décisions/information», mieux connue sous le signe «di». Nombre de ces décisions sont également rapportées dans diverses publications juridiques ou portant sur les relations de travail. Cela permet aux employeurs et aux syndicats, ainsi qu'aux juristes, universitaires et tribunaux, d'examiner la jurisprudence du Conseil.

Le Conseil est soumis au contrôle d'organismes centraux du gouvernement du Canada en ce qui concerne notamment la dotation en personnel, les taux de rémunération, la classification, les langues officielles, et le reste, et ses fonds lui sont attribués par le Parlement.

# ACTIVITÉS
# CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL
# 1983-1984

## Aperçu général

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a été saisi d'un nombre record de nouvelles affaires, soit de 771, ce qui représente 25 % de plus que l'année précédente. Le sommet antérieur pour les nouvelles requêtes et plaintes était de 743 et a été atteint en 1980-1981.

Pendant les deux années qui se sont écoulées entre-temps, on a assisté à une diminution sans précédent du nombre des nouvelles affaires, lequel est tombé à 679 en 1981-1982 et à 618 en 1982-1983. Cette diminution a comporté une baisse des requêtes en accréditation qui a atteint son plus bas niveau en 1982-1983, soit 134. Pareillement, le redressement du volume global des nouvelles affaires s'est accompagné d'une augmentation de 39 % des requêtes en accréditation, dont le nombre s'est élevé à 186 en 1983-1984.

Les requêtes en accréditation constituent un indice d'activité d'organisation syndicale, laquelle, à son tour, influe sur le nombre de certains types de plaintes de pratique déloyale de travail, nombre qui, lui aussi, a donc augmenté.

Le nombre total des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre des syndicats et des employés a augmenté de 30 % par rapport à l'année précédente, atteignant un nouveau sommet avec 307 nouvelles plaintes. Ces plaintes ont représenté 40 % du nombre total des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi.

L'augmentation du pourcentage des plaintes par rapport au volume total des affaires a imposé des contraintes supplémentaires sur les ressources du Conseil, et ce pourcentage à lui seul ne suffit pas à indiquer l'importance de ces contraintes. En règle générale, le Conseil peut statuer sur de nombreux types de requêtes sans tenir d'audience publique, mais la chose est plus difficile quand il s'agit de plaintes à moins que celles-ci ne soient réglées ou retirées. Moins de 10 % de la plupart des autres affaires exigent une audience publique, mais l'expérience nous révèle que 33 % des plaintes doivent

faire l'objet d'une audience. Au cours de 1983-1984, les plaintes de pratique déloyale de travail ont représenté 68,8 % de toutes les affaires qui ont nécessité une audience publique.

Au cours de l'année, le Conseil a, au total, tranché 697 affaires, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente. Il a passé 256 jours en audiences publiques, soit 34 jours de plus que l'année précédente. Le nombre des affaires instruites par voie d'audience a été de 167, soit 20 de plus que l'année précédente. Comme au cours de l'année qui a précédé, la plupart des demandes dont le Conseil a été saisi émanaient du secteur du transport routier, et le transport aérien occupait le deuxième rang.

Le nombre d'années-personnes autorisées pour 1983-1984 était de 99, comparativement à 96 l'année précédente. Cependant, ce chiffre comprend 13 membres du Conseil nommés par décret du conseil, ainsi que le personnel de cinq bureaux régionaux et de l'administration centrale.

Les dépenses engagées par le Conseil au cours de l'années se sont élevées à 6 181.096 $ ce qui représente une augmentation de 11½ % par rapport aux 5 546 800 $ dépensés en 1982-1983. Cette augmentation est attribuable à un nombre accru d'activités dans divers domaines, ainsi qu'à la hausse générale des coûts.

## Accréditation

Comme nous l'avons déjà indiqué, le nombre des nouvelles requêtes en accréditation a augmenté de 39 %, s'élevant à 186. Quand on examine les affaires que le Conseil a tranchées, il faut noter qu'au début de chaque année, certaines affaires ont été présentées l'année précédente et n'ont pas été réglées pendant cette année. Toutefois, pour évaluer les activités des parties comparaissant devant le Conseil au sujet de questions de relations de travail, nous nous reportons au nombre des nouvelles affaires. Mais, pour évaluer le rendement et les activités du Conseil, nous nous reportons aux affaires tranchées pendant l'année, ce qui inclut les affaires remontant à l'année précédente, mais non celles qui n'ont pas été tranchées à la fin de l'année.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a réglé au total 155 requêtes en accréditation, comparativement à 125 l'année précédente. Le taux de réussite de ces requêtes a été de 58 %, exactement le même qu'en 1982-1983, mais inférieur de 8 % à celui des deux années précédentes. L'accréditation a été accordée à 81 nouvelles unités de négociation visant 1 865 employés. Neuf autres certificats ont été décernés à l'égard de 879 employés, dans des cas où un autre syndicat a supplanté un agent négociateur accrédité. Seulement 14 des requêtes en accréditation réglées ont nécessité des audiences publiques.

Des scrutins ont eu lieu dans 25 affaires, comparativement à 26 l'année précédente, pour déterminer les désirs de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Soixante-quatre pour cent des unités de négociation accréditées comptaient 20 employés ou moins.

## Requêtes en révision

Le Conseil a reçu pendant l'année 142 requêtes en révision, soit 2 de plus que l'année précédente, et de ce nombre il en a réglé 137, c'est-à-dire 6 de plus que l'année qui a précédé.

Seulement 7 % des requêtes en révision instruites ont nécessité des audiences publiques, comparativement à 11 % et 12 % les deux années précédentes. Les demandes de réexamen de décisions du Conseil ont représenté 21 % des requêtes en révision tandis qu'un simple changement de nom de l'une des parties s'est produit dans 16 % des cas. Toutefois, dans 47,4 % des cas, ces requêtes visaient une modification de l'unité de négociation accréditée auparavant.

## Plaintes

Comme nous l'avons déjà déclaré, les plaintes de pratique déloyale de travail ont représenté 40 % des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi, soit une augmentation de 30 % par rapport à l'année précédente, et un nombre record de 307 affaires. C'est également 15 % de plus que le sommet antérieur atteint en 1979-1980, qui était de 267 plaintes.

Au total, 282 plaintes ont été réglées pendant l'année, comparativement à 188 l'année précédente. En tout, 115 plaintes ont fait l'objet d'une audience, soit 37 de plus que pendant l'année qui a précédé. Toutes les fois qu'il semble possible d'aider les parties à régler une plainte, un agent du Conseil offre son assistance. Des efforts de ce genre ont contribué au règlement ou au retrait de 159 plaintes, comparativement à 99 l'année précédente. Le Conseil a fait droit à seulement 18 plaintes et en a rejeté 105. L'année précédente, il en avait rejeté 75 et agréé 14.

Sur les 163 plaintes portées contre des employeurs et qui ont été réglées, 43 ont fait l'objet d'audiences publiques; et sur 119 formulées contre des syndicats, 50 ont été examinées en audience.

Depuis que le Code canadien du travail a été modifié, en 1978, pour imposer un devoir de représentation juste aux syndicats (article 136.1), le nombre total des plaintes ainsi que celui des plaintes contre des syndicats n'ont cessé d'augmenter. Seulement 21 % des plaintes réglées en 1979-1980 avaient été déposées contre des syndicats; toutes les autres

avaient été déposées contre des employeurs. En 1982-1983, le nombre des plaintes formulées contre des syndicats s'est accru, s'élevant à 51 % des affaires réglées, tombant à 42 % en 1983-1984 en partie à cause de l'augmentation des plaintes déposées contre des employeurs à la suite d'un accroissement des activités d'organisation syndicale.

Au total, 102 plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste ont été réglées en 1983-1984. Le tableau suivant montre la répartition de ces plaintes selon leur sujet:

| | |
|---|---|
| Congédiement d'un employé | 41 |
| Ancienneté | 27 |
| Diverses dispositions d'une convention collective | 30 |
| Négociation collective | 4 |

Seulement 5 de ces plaintes ont été agréées et toutes portaient sur la représentation syndicale d'un employé ayant soumis un grief concernant son congédiement.

## Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

Lorsque le Conseil canadien des relations du travail a été constitué à nouveau, en 1973, il a reçu le pouvoir limité de déclarer une grève ou un lock-out illégal. Auparavant, seuls les tribunaux avaient le pouvoir de rendre des ordonnances (injonctions) pour mettre fin à ce genre d'activité illégale. Par suite des modifications au Code entrées en vigueur en 1978, le Conseil a été autorisé à rendre des ordonnances de redressement interdisant des arrêts de travail illégaux ou mettant fin à ceux-ci et enjoignant aux employés d'exécuter les tâches habituelles de leur poste.

L'établissement de statistiques significatives sur la performance du Conseil dans ce domaine pose un certain nombre de problèmes. En effet, le Code permet des requêtes anticipées lorsqu'il n'y a pas encore interruption des activités, mais que l'on craint que cette menace se concrétise. Ces affaires sont toutes différentes les unes des autres, ce qui fait que le principe de la fermeture totale d'une installation à la suite d'une grève ou d'un lock-out ne constitue pas nécessairement la règle générale.

À part le cas des requêtes anticipées où l'arrêt de travail n'avait pas encore été déclenché au moment où le Conseil a reçu la requête, des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale ont été présentées dans les cas où les employés avaient censément participé à un refus concerté d'effectuer une part de leurs tâches, soit en boycottant les heures supplémentaires, soit en refusant de travailler pour un autre employeur dont les employés étaient en grève. D'autres activités visées par ces requêtes ont été qualifiées de «grèves du zèle», «séances d'étude» ou «absences concertées pour maladie».

De même, les requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal ne découlent habituellement pas de situations où l'employeur a fermé ses portes, mais plutôt de cas où l'employeur a mis à pied des employés, a donné des travaux à forfait ou s'est organisé d'une façon ou d'une autre pour éliminer certains emplois.

Dans les rapports sur les activités du Conseil dans ce domaine de sa compétence, les procédures suivies sont plus révélatrices que les statistiques. Chaque affaire est traitée individuellement; lorsque le Conseil a reçu une requête ou que son personnel a été averti qu'une requête était en voie de préparation, le Président ou un vice-président désigné fait des arrangements provisoires pour que cette requête soit entendue le plus vite possible, si nécessaire. Les affaires qui entraînent une interruption du travail ou des pertes financières importantes sont traitées en priorité, ce qui nécessite parfois l'annulation d'autres audiences déjà inscrites au rôle. Si les activités reprennent ou si l'arrêt de travail peut être évité, le Conseil révise alors ses priorités. Dans de nombreux cas, les parties règlent elles-mêmes la question, ce qui permet parfois le retrait immédiat de la requête, mais le règlement pourrait aussi prévoir que si le problème ne réapparaît pas, la requête sera retirée après un certains temps, par exemple trois ou six mois plus tard. Même si la souplesse de ces arrangements en fait une méthode fort pratique, celle-ci ne se prête pas à l'établissement de statistiques qui reflètent vraiment la situation.

Lorsque des employés refusent d'effectuer certaines tâches ou que l'arrêt de travail prévu n'a pas encore été déclenché, le Conseil ordonne, le cas échéant, à l'employeur d'afficher un Avis aux employés préparé par le Conseil et les informant de la requête reçue, de la définition d'une grève et d'autres dispositions du Code canadien du travail. Dans certaines situations où les employés ne semblaient pas être au courant que les gestes qu'ils faisaient ou qu'ils s'apprêtaient à faire risquaient de constituer une grève illégale, cet avis a fait cesser ou a permis d'éviter l'activité visée par la requête.

Les statistiques ne tiennent pas compte de certaines des activités du Conseil dont ont largement bénéficié les parties en cause. Les employeurs et leurs avocats, qui connaissent les pratiques et les procédures du Conseil, téléphonent habituellement au personnel de cet organisme avant de préparer une requête. Ainsi, le Conseil sait à l'avance qu'il aura à étudier une requête et nomme un président de quorum, qui prévoit provisoirement une audience et apporte les rajustements nécessaires au calendrier des audiences. Dans ce genre de situation, le Conseil désigne également un de ses agents pour qu'il aide les parties à conclure une entente et à éviter l'inter-

ruption des activités ou y mettre fin. Parfois, cela entraîne la résolution de la question avant que la requête ne soit présentée. Or, les statistiques ne rendent pas compte de ce rôle préventif.

Au cours de 1983-1984, le Conseil a tranché 15 requêtes officielles portant sur des allégations de grève illégale et une sur un lock-out illégal. Cette dernière a été présentée au nom d'employés d'une société de la Couronne. Elle a été présentée après que des employés eurent censément refusé de travailler. L'employeur a annoncé la fermeture de la mine, mais n'a pas présenté une requête concernant le présumé arrêt de travail. La question a été réglée sans audience et la requête a été retirée par la suite.

Six des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale portaient sur un refus d'effectuer des heures supplémentaires de la part d'employés qui étaient tous membres d'un même syndicat, soit celui des manutentionnaires de grains de l'Ontario. Les employeurs en cause étaient membres d'une association patronale qui prenait part aux négociations avec le syndicat au moment où les requêtes ont été présentées. La première de ces requêtes a été instruite, et le Conseil a rendu une ordonnance le surlendemain de la date à laquelle elle a été reçue. À la demande de l'employeur, l'ordonnance du Conseil a été déposée ensuite à la Cour fédérale du Canada en vue de son exécution. Le même employeur a présenté également une requête en vue d'obtenir un consentement aux poursuites, laquelle a toutefois été retirée par la suite. Les 5 autres requêtes que des employeurs ont présentées à l'égard des mêmes activités du même syndicat ont toutes été réglées sans audience, 4 ayant été retirées et 1 rejetée.

Une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale se rapportait au secteur du débardage dans la province de Québec, où des employés avaient refusé de décharger un navire russe après qu'un avion de voyageurs coréen eut été abattu. L'interruption a duré 24 heures et, une fois le calme revenu, le Conseil a refusé de rendre une ordonnance.

Le secteur ferroviaire a présenté 3 requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale. L'une d'entre elles se rapportait à des employés qui, d'un commun accord, s'étaient fait porter malades, ce qui ne semblait pas avoir été approuvé par l'agent négociateur. À la suite d'une audience, une ordonnance a été rendue quatre jours après la réception de la demande. Les 2 autres requêtes émanant de ce secteur mettaient en cause deux syndicats et leurs membres, dans deux localités différentes. Il a été allégué que les employés s'étaient entendus pour refuser des affectations effectuées au moyen d'un nouveau système automatisé. Après trois jours d'audience, le Conseil a rendu une ordonnance concernant un groupe d'employés travaillant dans l'une desdites localités. Cette ordonnance a été rendue sept jours après la réception des requêtes.

Trois autres demandes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale se rapportaient à des organismes de la Couronne. L'une d'entre elles avait trait à un présumé refus de travailler de la part d'un petit groupe d'employés d'une usine d'eau lourde inquiets à cause de l'adoption de nouvelles méthodes de travail. La question a été réglée moins de deux jours après la requête. Une autre requête concernant une autre usine d'eau lourde a été rejetée. L'employeur a d'abord demandé de suspendre la requête et, aucune démarche n'ayant été faite pour reprendre l'affaire, le Conseil a fermé le dossier quelque deux mois et demi plus tard.

La troisième requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale et mettant en cause une société de la Couronne provenait de la Société canadienne des postes et portait sur la concertation prévue d'une activité. L'employeur a allégué que le syndicat avait autorisé une activité illégale concertée en invitant ses membres à ne pas exercer leurs fonctions relativement à des articles portant un affranchissement de 10 cents au lieu des 32 cents exigés, pendant une semaine déterminée avant Noël. À la suite d'une audience, le Conseil a jugé que l'activité envisagée constituerait une grève illégale. Une ordonnance a été rendue et l'activité concertée qu'on craignait n'a pas eu lieu.

## Révocation des droits de négociation

En 1983-1984, le Conseil a reçu 26 requêtes en révocation des droits de négociation. Ce nombre était identique à celui de l'année précédente, mais constituait une baisse par rapport aux 44 requêtes reçues en 1981-1982, lorsque, pour le secteur bancaire seulement, on avait reçu 26 requêtes de ce genre. Comme on le verra plus loin dans la ventilation par secteur, le Conseil a reçu dans l'année à l'étude seulement 10 requêtes en révocation provenant du secteur bancaire.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 32 affaires de révocation. Il en a agréé 21, y compris 11 dans le secteur bancaire et 8 dans le secteur du transport routier. Quant aux requêtes restantes, 9 ont été rejetées et 2 ont été retirées.

Seulement 2 de ces affaires ont fait l'objet d'une audience publique, une concernant le transport aérien et l'autre, le secteur de la navigation.

## Vente d'entreprise

Il y a eu 25 affaires nouvelles concernant les droits de négociation, à la suite d'une vente d'entreprise, par rapport à 13 l'année précédente. Le Conseil a tranché 32 affaires: il a fait droit à 21, en a rejeté 9, et 2 ont été retirées.

## Déclaration d'employeur unique

Ces requêtes sont présentées lorsqu'il est allégué que deux ou plusieurs employeurs exercent un contrôle ou une direction en commun sur des employés. Ces requêtes sont passées de 11 l'année précédente, à 20 durant l'année à l'étude. Le Conseil a tranché 14 de ces requêtes; il en a agréé 4, en a rejeté 4 autres, et 6 ont été retirées.

## Sécurité du personnel

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, le Conseil est chargé d'entendre les appels interjetés contre des décisions rendues par des agents de sécurité et concernant un prétendu danger imminent, et il doit aussi traiter les plaintes alléguant que des employés ont été pénalisés pour avoir exercé leurs droits relatifs à la sécurité. Comparées à l'année précédente où 3 affaires nouvelles avaient été présentées, 11 ont été présentées durant l'année à l'étude. Durant cette même année, le Conseil a tranché 6 affaires concernant la sécurité, y compris un appel contre la décision prise par un agent de sécurité, selon laquelle les prétendues radiations émanant d'un écran de visualisation utilisé par une société de la Couronne ne constituaient pas un danger imminent. Suite à une audience, le Conseil a examiné les preuves fournies et maintenu la décision de l'agent de sécurité.

Les 5 autres affaires concernant la sécurité et tranchées par le Conseil émanaient toutes du secteur ferroviaire et étaient des plaintes formulées contre des sanctions infligées pour l'exercice du droit de refuser de faire un certain travail qui, supposément, constituait un danger imminent. L'une de ces plaintes, qui concernait l'approvisionnement en propane, a été retirée et n'a pas fait l'objet d'une audience. Une autre plainte, celle-là concernant un refus de travailler dans un train en particulier, a été rejetée sans la tenue d'une audience, parce qu'elle n'avait pas été déposée dans les délais prescrits. Les 3 autres affaires concernaient des situations du même ordre: des employés avaient refusé d'actionner des appareils de levage de conteneurs parce qu'ils estimaient que l'état du terrain contribuait à créer une situation de danger imminent. Le Conseil ayant conclu que les craintes des employés concernés étaient raisonnables dans les circonstances, il avait ordonné l'annulation des sanctions prises contre eux.

## Divers

Quant aux autres affaires portées devant le Conseil au cours de l'année à l'étude, 10 constituaient des requêtes d'employeurs qui désiraient apporter des modifications en attendant qu'une décision soit rendue sur des requêtes en accréditation; 9 étaient des requêtes en vue de déposer à la Cour fédérale des ordonnances du Conseil pour leur mise à exécution; 7 concernaient des décisions afin de savoir si une convention collective existait ou non; 3 étaient des requêtes en vue d'obtenir un consentement à intenter des poursuites; 2 concernaient un changement technologique, tandis qu'une affaire relevait de chacune des trois autres catégories, notamment les droits du successeur d'un syndicat, le renvoi du Ministre pour étudier l'imposition des modalités d'une première convention collective et, enfin, une requête formulée par un syndicat en vue d'avoir accès à des employés oeuvrant dans des locaux privés.

Étant donné que la compétence du Conseil s'étend à divers secteurs, allant de certains très avancés sur la voie de la syndicalisation, jusqu'au secteur bancaire, où la syndicalisation est à ses débuts, le présent rapport doit examiner les activités du Conseil en fonction de divers secteurs.

### Transport aérien

Ce secteur englobe le personnel de bord, le personnel au sol et le personnel travaillant dans l'exploitation des compagnies aériennes, dans celle des aéroports et dans des activités très connexes. Bien que les chiffres ci-dessous indiquent une hausse très importante des affaires nouvelles, ils sont quelque peu déformés par un certain nombre d'affaires qui procèdent toutes d'un litige complexe entre un seul syndicat et un seul employeur. Dix-huit des plaintes de pratique déloyale de travail concernaient directement des incidents liés à une grève menée par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes contre Eastern Provincial Airways. L'accroissement du nombre de requêtes diverses comporte 5 requêtes concernant une vente d'entreprise et 5 requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique.

Des 47 plaintes de pratique déloyale de travail qui ont été tranchées, 30 avaient été déposées contre des employeurs et 17 contre des syndicats. Des audiences ont été tenues au sujet de 15 plaintes formulées contre des employeurs et au sujet de 5 plaintes contre des syndicats. Le Conseil n'a fait droit qu'à 4 plaintes portées contre des employeurs, tandis qu'il n'a agréé aucune des plaintes portées contre un syndicat. Seize plaintes contre des employeurs et 7 plaintes contre des syndicats ont été soit réglées, soit retirées.

Trois requêtes en accréditation ont été retirées, 4 ont été rejetées et 14, concernant environ 298 employés, ont été agréées. Le Conseil a dû tenir une audience pour une affaire d'accréditation, tandis que 3 autres ont nécessité la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés.

Il a tranché une seule demande alléguant l'existence d'une grève illégale, affaire qu'il a tranchée sans tenir une audience.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 20 | 19 |
| Révision | 10 | 16 |
| Révocation | 4 | 3 |
| Plaintes | 39 | 55 |
| Grève illégale | 2 | 2 |
| Divers | 6 | 16 |
| Total: | 81 | 111 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 14 | 21 |
| Révision | 12 | 15 |
| Révocation | 6 | 2 |
| Plaintes | 25 | 47 |
| Grève illégale | 2 | 1 |
| Divers | 7 | 17 |
| Total: | 66 | 103 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | 3 |
| Révocation | 1 |
| Plaintes | 20 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 6 |
| Total: | 31 |

**Banques**

Le nombre de requêtes en accréditation, qui avait atteint un sommet, soit 49, en 1978-1979, est resté à 9 comme dans l'année précédente, tandis que celui des requêtes en révocation a baissé de 12 à 10. Seulement 4 requêtes en accréditation ont été tranchées au cours de l'année, lesquelles ont toutes été agréées et concernaient au total 72 employés. Les autres requêtes en accréditation n'ont pas été tranchées avant la fin de l'année en question. Onze requêtes en révocation ont été tranchées durant l'année, dont 9, concernant 104 employés, ont été agréées.

Treize des 14 plaintes de pratique déloyale de travail avaient été déposées contre des employeurs, et 10 ont été soit réglées, soit retirées. Une de ces plaintes a été rejetée et une autre a été agréée à la suite d'une audience. La plainte déposée contre un syndicat a été rejetée.

Des 2 requêtes diverses, l'une qui concernait une vente d'entreprise a été retirée, tandis que l'autre, une requête formulée par un employeur en vue de modifier les conditions d'emploi, a été agréée.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 9 | 9 |
| Révision | 8 | 4 |
| Révocation | 12 | 10 |
| Plaintes | 10 | 13 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 2 | 2 |
| Total: | 41 | 38 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 8 | 4 |
| Révision | 12 | 4 |
| Révocation | 11 | 12 |
| Plaintes | 8 | 14 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 2 | 2 |
| Total: | 41 | 36 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 1 |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | 1 |

## Radiodiffusion et télévision

Ce secteur, qui regroupe la radio, la télévision et la câble-distribution, a connu une baisse très substantielle en matière d'affaires nouvelles au cours de l'année 1983-1984. Comme l'indique le tableau ci-dessous, le nombre des nouvelles requêtes en révision est passé de 27 à 12, et celui des plaintes de pratique déloyale de travail a chuté de 22 à 9. Le Conseil a tranché 15 plaintes formulées dans ce secteur, ne faisant droit à aucune d'elles. Les plaintes contre les employeurs représentaient 12 de ces affaires, dont 7 ont été soit réglées, soit retirées. Le reste, soit 5 plaintes contre les employeurs, ont été rejetées, et seulement l'une d'entre elles a fait l'objet d'une audience.

Il y a eu 3 plaintes contre des syndicats, qui ont toutes été rejetées, 2 à la suite d'une audience.

Dans la catégorie des affaires diverses, 3 requêtes concernant une vente d'entreprise et 1 les droits du successeur d'un syndicat ont été tranchées. Toutes les 4 ont été agréées. Deux requêtes concernant un changement technologique ont été tranchées; l'une a été retirée et l'autre rejetée par le Conseil.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 9 | 10 |
| Révision | 27 | 12 |
| Révocation | 2 | 3 |
| Plaintes | 22 | 9 |
| Grève illégale | 5 | 1 |
| Divers | 7 | 8 |
| Total: | 72 | 43 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 16 | 6 |
| Révision | 32 | 15 |
| Révocation | 2 | 2 |
| Plaintes | 21 | 15 |
| Grève illégale | 5 | — |
| Divers | 4 | 9 |
| Total: | 80 | 47 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | 2 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 3 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 1 |
| Total: | 6 |

## Communications

Malgré le nombre peu élevé d'affaires dans le secteur des communications, le Conseil a dû entendre 5 affaires durant l'année visée, notamment 1 requête en accréditation et 4 plaintes de pratique déloyale de travail. La requête en accréditation, qui concernait une unité de négociation comprenant 442 employés, a été rejetée après la tenue d'un scrutin parmi ces derniers. Une requête en révocation concernant une unité de 75 employés a été agréée à la suite d'un scrutin.

Trois des plaintes avaient été formulées contre des employeurs: 2 ont été réglées ou retirées, et 1 agréée à la suite d'une audience. Cinq plaintes avaient été formulées contre des syndicats, dont 1 a été retirée ou réglée et 4 rejetées par le Conseil. Des audiences ont été tenues pour 3 des plaintes formulées contre des syndicats, mais aucune d'elles n'a été agréée.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 1 | 3 |
| Révision | 3 | 5 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 10 | 8 |
| Grève illégale | 1 | — |
| Divers | 1 | 3 |
| Total: | 16 | 20 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | - | 2 |
| Révision | 4 | 2 |
| Révocation | 1 | 1 |
| Plaintes | 8 | 8 |
| Grève illégale | 1 | — |
| Divers | 4 | 2 |
| Total: | 18 | 14 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 4 |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | 5 |

## Grains et provendes

Dans ce groupe relativement restreint d'affaires, il est surprenant de constater qu'un tiers des affaires nouvelles présentées devant le Conseil concernait des requêtes alléguant des grèves illégales. Cependant, comme le souligne plus haut le présent rapport, 6 de ces 7 requêtes concernaient les activités d'employés au nord de l'Ontario tous membres du même syndicat et qui, a-t-on soutenu, avaient refusé, pendant que les négociations étaient en cours, de faire des heures supplémentaires pour le chargement ou le déchargement des provendes. Le deuxième jour qui a suivi la réception de la première requête, le Conseil a entendu cette affaire à Thunder Bay et a rendu une ordonnance. Puis, il a déposé cette ordonnance à la Cour fédérale du Canada, à la demande de l'employeur. Ce dernier a aussi produit une requête en vue d'obtenir un consentement à intenter des poursuites, qu'il a retirée subséquemment. Les 5 autres requêtes alléguant des grèves illégales concernaient d'autres employeurs, membres d'une association d'employeurs, qui alléguaient des activités analogues de la part des membres du même syndicat: elles ont été tranchées sans la tenue d'une audience, 4 ayant été retirées et 1 rejetée.

La dernière requête alléguant une grève illégale concernait un arrêt de travail qui empêchait le chargement des provendes à bord d'un navire. Trois jours après la réception de cette requête, le Conseil avait clos son audience à Montréal et rendu une ordonnance à ce sujet.

Trois audiences ont été tenues au sujet des 5 requêtes en accréditation qui ont été tranchées au cours de l'année; dans l'une de ces affaires, un scrutin a eu lieu auprès des employés. Un requête en accréditation concernant 16 employés a été agréée, tandis que 4 autres concernant 80 employés ont été rejetées.

Une plaintes formulée contre un employeur et 2 plaintes, contre des syndicats, ont été soit réglées, soit retirées. Aucune audience n'a été nécessaire, et le Conseil n'a fait droit à aucune de ces plaintes.

*Affaires nouvelles*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 3 | 4 |
| Révision | 1 | 4 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 2 | 2 |
| Grève illégale | 1 | 7 |
| Divers | — | 4 |
| Total: | 7 | 21 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 2 | 5 |
| Révision | 1 | 3 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 1 | 3 |
| Grève illégale | 1 | 7 |
| Divers | — | 3 |
| Total: | 5 | 21 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 3 |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | — |
| Grève illégale | 2 |
| Divers | — |
| Total: | 5 |

## Débardage

Dans ce secteur, qui comprend les employés responsables du chargement et du déchargement des navires en général, par opposition au chargement et au déchargement de provendes, un pourcentage élevé d'affaires (soit 12 des 23 qui ont été tranchées) a nécessité des audiences publiques.

Quatre des 6 requêtes en accréditation ont fait l'objet d'une audience. Deux requêtes en accréditation concernant quelque 205 employés ont été agréées, tandis que 3 requêtes concernant 165 employés ont été rejetées. Une requête en accréditation a été retirée.

Une seule plainte contre un employeur a été tranchée, et elle a été retirée ou réglée au début de l'audience.

Des 8 plaintes déposées contre des syndicats, 4 ont fait l'objet d'une audience, tandis que 3 ont été réglées ou retirées. Le Conseil a fait droit à 3 plaintes portées contre le syndicat, et en a rejeté 2.

*Affaires nouvelles*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 10 | 8 |
| Révision | 7 | 7 |
| Révocation | 1 | — |
| Plaintes | 7 | 16 |
| Grève illégale | 2 | 1 |
| Divers | 5 | 3 |
| Total: | 32 | 35 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 6 | 6 |
| Révision | 6 | 6 |
| Révocation | 1 | — |
| Plaintes | 7 | 9 |
| Grève illégale | 2 | 1 |
| Divers | 5 | 1 |
| Total: | 27 | 23 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 4 |
| Révision | 3 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 5 |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | 12 |

## Chemins de fer

Bien que leur nombre ait baissé par rapport à l'année précédente, les plaintes de pratique déloyale de travail ont continué d'être la source principale d'affaires nouvelles dans ce secteur très avancé sur la voie de la syndicalisation. Les 2 requêtes en accréditation tranchées ont été agréées et émanaient d'unités de négociation d'environ 106 employés.

Les 3 requêtes alléguant des grèves illégales ont fait l'objet d'audience. Comme on l'a dit plus haut, l'une concernait des employés qui s'étaient fait porter malades, ce qui apparemment n'avait pas été approuvé par l'agent négociateur. La requête a été entendue, et le Conseil a rendu une injonction de ne pas faire à l'intention des employés, et ce, quatre jours après réception de la requête. Les 2 autres requêtes concernaient le refus concerté d'effectuer des tâches au moyen de nouveaux systèmes informatisés. Le Conseil avait rendu une ordonnance relative à l'activité dans un lieu, mais refusé de le faire pour un autre lieu où l'activité avait cessé.

Six plaintes contre des employeurs ont été tranchées, dont 3 ont été rejetées et les 3 autres soit réglées, soit retirées. Deux de ces plaintes ont nécessité des audiences, mais il n'a été fait droit à aucune d'entre elles.

Le Conseil a rejeté 24 plaintes contre des syndicats et fait droit à une seule. Sept plaintes ont été retirées ou réglées, et au total 20 plaintes formulées contre des syndicats ont fait l'objet d'une audience.

Comme on l'a signalé au sujet de la sécurité, 1 plainte concernant cette question a été retirée, et 1 a été rejetée pour n'avoir pas été déposée à temps. Trois autres plaintes relatives à la sécurité concernaient un refus de travailler par des employés qui percevaient l'existence d'un danger imminent causé par l'état du terrain où ils étaient censés actionner du matériel de chargement. Ces plaintes ont été agréées. Le Conseil a ordonné l'annulation des sanctions infligées aux employés qui avaient refusé de faire ce travail, car à son avis leur appréhension n'était pas déraisonnable.

*Affaires nouvelles*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 8 | 2 |
| Révision | 10 | 13 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 40 | 32 |
| Grève illégale | — | 3 |
| Divers | 8 | 6 |
| Total: | 66 | 56 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 6 | 2 |
| Révision | 10 | 10 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 28 | 38 |
| Grève illégale | — | 3 |
| Divers | 10 | 7 |
| Total: | 54 | 60 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 22 |
| Grève illégale | 3 |
| Divers | 4 |
| Total: | 29 |

## Transport routier

Ce secteur a continué d'être à l'origine de la majorité des requêtes et plaintes adressées au Conseil. L'augmentation de plus de 50 % du nombre des nouvelles requêtes en accréditation reflète l'accroissement très prononcé des activités de syndicalisation dans ce secteur.

Il y a eu 53 nouvelles requêtes en accréditation, et le Conseil en a tranché 48. De ce nombre, 7 requêtes ont été retirées, et 7 autres, concernant quelque 440 employés, ont été rejetées. Les 34 autres requêtes, concernant 1 529 employés au total, ont été agréées. Seulement 3 de ces affaires d'accréditation ont nécessité des audiences publiques, alors que dans 9 affaires le Conseil a ordonné la tenue de scrutin de représentation auprès des employés.

Même si le Conseil n'a reçu au cours de l'année à l'étude que 8 nouvelles requêtes en révocation, il a tranché 12 affaires de ce genre. Il a fait droit à 8 de ces affaires qui concernaient une révocation des droits de négociation relatifs à 162 employés environ. Quatre requêtes concernant quelque 91 employés ont été rejetées.

Même si les requêtes en révision représentaient 27 nouvelles requêtes et que 24 d'entre elles ont été tranchées, la tenue d'audience n'a été nécessaire que dans 2 affaires.

Le nombre des plaintes de pratique déloyale de travail est passé de 74 pour l'année précédente à 118 nouvelles affaires cette année. Cette hausse n'est pas surprenante car les plaintes contre les employeurs ont tendance à s'accroître en raison d'activités accrues de syndicalisation, ce que reflète le nombre des requêtes en accréditation. Le nombre de ce genre de plaintes contre des employeurs, qui ont été agréées, n'entraîne pas nécessairement une hausse proportionnelle.

Des 92 plaintes de pratique déloyale de travail qui ont été tranchées dans le secteur du transport routier au cours de l'année en question, 60 avaient été formulées contre des employeurs et seulement 1 d'entre elles a été agréée. En revanche, seulement 3 plaintes portées contre un employeur ont été rejetées. Trois facteurs, soit l'appel à la raison, le pragmatisme et l'aide généreuse du personnel du Conseil, ont peut-être contribué au règlement ou au retrait de 56 plaintes contre des employeurs.

Bien que ce nombre de règlements et de retraits semble très respectable, celui des plaintes contre les syndicats n'a pas été proportionnellement aussi élevé.

En tout 18 des 32 plaintes contre des syndicats tranchées par le Conseil ont été réglées ou retirées; 4 plaintes ont été agréées et 10 rejetées.

Au total, 25 plaintes de pratique déloyale de travail dans ce secteur ont nécessité des audiences publiques.

Des 18 requêtes diverses tranchées, 10 concernaient une vente d'entreprise, tandis que 4 étaient des requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique.

Comme il est indiqué ci-dessus, ce secteur est le plus actif et changeant de ceux qui relèvent de la compétence fédérale. Pourtant, sur le plan du degré de conformité au Code, on relève seulement 1 contravention à la loi par un employeur et 4 par des syndicats. Pour compléter le tableau, il est peut-être approprié de signaler que, durant l'année à l'étude, le Conseil n'a ni reçu ni tranché de requêtes alléguant une grève ou un lock-out illégal.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 35 | 53 |
| Révision | 32 | 27 |
| Révocation | 5 | 8 |
| Plaintes | 74 | 118 |
| Grève illégale | 1 | — |
| Divers | 26 | 31 |
| Total: | 173 | 237 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 36 | 48 |
| Révision | 29 | 24 |
| Révocation | 3 | 12 |
| Plaintes | 60 | 92 |
| Grève illégale | 2 | — |
| Divers | 29 | 18 |
| Total: | 159 | 194 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 3 |
| Révision | 2 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 25 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 4 |
| Total: | 34 |

## Navigation

Ce secteur révèle une activité accrue de syndicalisation, ce qu'atteste le nombre de nouvelles requêtes en accréditation, qui est passé de 10 à 22. En incluant les affaires transférées de l'année précédente, le Conseil a tranché 24 requêtes en accréditation; il en a agréé 13, accordant ainsi des droits de négociation à 204 employés environ. Il y a eu 6 requêtes en accréditation rejetées par le Conseil, qui concernaient quelque 310 employés, tandis que 5 requêtes ont été retirées. En tout, il y a eu 6 scrutins auprès d'employés. En ce qui a trait aux requêtes en révocation d'accréditation, une requête concernant 16 employés a été rejetée après la tenue d'une audience et d'un scrutin auprès des employés.

Quatre plaintes contre des employeurs ayant nécessité 3 audiences ont été tranchées: 2 plaintes ont été agréées et les 2 autres rejetées. Aucune plainte contre un syndicat n'a été agréée. Six ont été rejetées, et 2 soit réglées, soit retirées. Il a fallu tenir en tout 3 audiences publiques.

Des 7 affaires diverses qui ont été tranchées, 4 concernaient des requêtes présentées par un employeur qui voulait modifier les conditions d'emploi, tandis que 2 autres affaires concernaient des requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique. Une seule affaire concernait un renvoi du Ministre pour étudier l'imposition des modalités d'une première convention collective, chose que le Conseil a approuvée.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 10 | 22 |
| Révision | 4 | 8 |
| Révocation | 1 | — |
| Plaintes | 5 | 9 |
| Grève illégale | 2 | — |
| Divers | 4 | 7 |
| Total: | 26 | 46 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 11 | 24 |
| Révision | 2 | 7 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 5 | 12 |
| Grève illégale | 2 | — |
| Divers | 4 | 7 |
| Total: | 24 | 51 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | — |
| Révocation | 1 |
| Plaintes | 6 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 1 |
| Total: | 9 |

**Industries dans le nord**

Le nombre des affaires sous cette rubrique n'est pas très élevé, mais le Conseil a dans ces territoires un mandat étendu, en raison du fait qu'ils n'ont pas un statut provincial et la compétence correspondante, ce qui met des activités normalement du ressort provincial dans la sphère du mandat du Conseil. On en trouve des exemples dans le secteur hôtelier et dans celui de la construction.

Encore une fois, la hausse du nombre des requêtes en accréditations, qui est passé de 18 à 37, indique une activité accrue de syndicalisation. Cinq des 21 requêtes en accréditation tranchées ont été retirées, tandis que 3 concernant 140 employés environ ont été rejetées. Les 13 requêtes en accréditation agréées par le Conseil concernaient quelque 136 employés.

La seule activité concernant une requête en révocation visait 12 employés et a été agréée par le Conseil.

Les 4 requêtes diverses tranchées concernaient respectivement une déclaration d'employeur unique, une vente d'entreprise, une décision portant sur l'existence d'une convention collective et l'accès à des employés.

*Affaires nouvelles*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 18 | 37 |
| Révision | 17 | 16 |
| Révocation | 1 | — |
| Plaintes | 2 | 2 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 1 | 3 |
| Total: | 39 | 58 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 16 | 21 |
| Révision | 7 | 22 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 2 | — |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 2 | 4 |
| Total: | 27 | 48 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | — |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | — |

## Sociétés de la Couronne

Malgré le fait que, numériquement, les requêtes en révision dominaient toutes les autres, avec 24 nouvelles affaires et 25 affaires tranchées, aucune d'elles n'a nécessité la tenue d'une audience.

Trois requêtes en accréditation ont été reçues et 2 ont été tranchées, dont l'une, qui a été agréée, concernait une unité de négociation comprenant 21 employés. L'autre requête en accréditation était un cas de maraudage, où un syndicat rival avait tenté de supplanter la section 26 du syndicat des Mineurs unis d'Amérique, comme agent négociateur de quelque 3 193 employés de la Société de développement du Cap-Breton, laquelle s'occupe de charbonnages. Cette requête a été rejetée, à la suite d'un scrutin tenu auprès des employés et ordonné par le Conseil.

Comme il est mentionné plus haut au sujet des grèves illégales, 2 requêtes de ce genre concernaient des employés de deux établissements producteurs d'eau lourde. Une de ces requêtes a été réglée par les parties, puis retirée par la suite, tandis que l'autre a été rejetée.

L'autre requête relative à une grève illégale concernait une allégation selon laquelle des employés des postes projetaient de refuser d'exercer certaines de leurs fonctions relatives à l'affranchissement requis pour les articles, et menaçaient de manutentionner sans frais les articles postaux affranchis d'un timbre de 10 cents au lieu des 32 cents requis. À la suite d'une audience, le Conseil a rendu une ordonnance avant qu'arrive le moment prévu pour le début de ces activités.

Une requête relative à un lock-out illégal qui a été réglée par les parties résultait d'un présumé avis de fermeture d'une mine de charbon, par suite de la présumée absence au travail des employés.

Le Conseil a tranché 12 plaintes contre des employeurs: 5 ont été rejetées, 7 soit réglées, soit retirées, et aucune n'a été agréée. Le Conseil n'a agréé aucune plainte contre un syndicat; 4 ont été rejetées et 7 retirées.

Des 7 affaires qui ont fait l'objet d'une audience, 5 étaient des plaintes de pratique déloyale de travail, une concernait une grève illégale et l'autre, une allégation de danger imminent causé par des radiations émanant d'un écran de visualisation. Cette dernière affaire a été rejetée.

*Affaires nouvelles*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 2 | 3 |
| Révision | 19 | 24 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 23 | 18 |
| Grève illégale | 2 | 4 |
| Divers | 1 | 7 |
| Total: | 47 | 56 |

*Affaires tranchées*

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | 1 | 2 |
| Révision | 14 | 25 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 17 | 23 |
| Grève illégale | 3 | 4 |
| Divers | — | 3 |
| Total: | 35 | 57 |

*Affaires entendues*

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 5 |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | 1 |
| Total: | 7 |

## Divers

Quatre requêtes en accréditation concernant quelque 127 employés ont été agréées: 3 concernaient des employés appartenant à des bandes indiennes et 1, des employés

participant à l'extraction de minerai d'uranium. Une requête en révocation concernant 11 employés participant à l'exploitation d'un traversier interprovincial a été agréée.

Les 10 plaintes tranchées ont été formulées contre des employeurs, dont l'une a été agréée, une autre rejetée, et 8 soit réglées, soit retirées.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | — | 10 |
| Révision | — | 6 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | — | 13 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | — | 2 |
| Total: | — | 32 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | — | 7 |
| Révision | — | 4 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | — | 10 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | — | 2 |
| Total: | — | 24 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 2 |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | 2 |

**Juridiction non fédérale**

Le Conseil ayant jugé que 18 affaires environ n'étaient pas de son ressort, il les a toutes rejetées. Seulement l'une d'elles a fait l'objet d'une audience.

***Affaires nouvelles***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | — | 6 |
| Révision | — | — |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | — | 12 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | — | — |
| Total: | — | 18 |

***Affaires tranchées***

| | 1982-1983 | 1983-1984 |
|---|---|---|
| Accréditation | — | 7 |
| Révision | — | — |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | — | 11 |
| Grève illégale | — | - |
| Divers | — | — |
| Total: | — | 18 |

***Affaires entendues***

| | 1983-1984 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | — |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| Total: | 1 |

# MOTIFS DE DÉCISION

Les décisions du Conseil canadien des relations du travail prennent deux formes: motifs de décision publiés et lettres. le Conseil les communique par lettre lorsqu'il estime que la question n'intéresse en fait que les parties en cause. Cela est vrai dans la majorité des cas. Il fait paraître des motifs de décision quand, à son avis, une question revêt un intérêt général pour le monde des relations de travail. Dans les motifs de décision, il articule ses orientations et son interprétation de diverses dispositions du Code canadien du travail. Ces motifs paraissent ensuite dans les deux langues officielles dans sa revue di (Décisions/Information). Certaines décisions sont choisies et publiées également dans divers recueils de jurisprudence qui groupent l'ensemble des affaires de relations de travail tranchées par toutes les compétences canadiennes, notamment le CCH Canadian Labour Law Reporter (CLLC) et les Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series) (CLRBR (NS)). Au cours de 1983-1984, le Conseil a publié 45 motifs de décision.

## Pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs

Onze des motifs de décision portaient sur des allégations selon lesquelles des employeurs s'étaient rendus coupables de pratiques déloyales de travail.

Dans un cas, le Conseil n'a pas rendu de décision concernant le bien-fondé de plaintes de pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur. Il a conclu que les questions centrales reposaient sur l'interprétation de la convention collective. Aucune question d'intérêt général n'a dépassé le stade de cette interprétation et aucune circonstance spéciale n'a nécessité l'intervention du Conseil. Ce dernier a exercé les pouvoirs que lui confère le paragraphe 188(2) du Code en matière de renvoi à l'arbitrage.[1]

Quatre des décisions relatives à des pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs portaient sur des mises à pied ou des congédiements. Dans deux de ces décisions, les plaintes ont été admises. Dans l'une de ces deux dernières, tout en reconnaissant que les mises à pied étaient imputables en partie à la conjoncture économique, le Conseil a conclu également que l'attitude antisyndicale a constitué un motif, ce qui est suffisant pour établir qu'il y a eu une violation.[2] Dans l'autre affaire, le Conseil a jugé que l'entrave au droit des employés de négocier collectivement était le véritable motif des congédiements. Il a conclu à un sentiment antisyndical de la part de l'employeur en raison de la position contradictoire adoptée par ce dernier en matière de compétence. En effet, l'employeur a invoqué la compétence fédérale devant la commission provinciale et la compétence provinciale devant le Conseil fédéral.[3] Outre la réintégration et l'indemnisation, il a ordonné dans les deux cas qu'une copie de ses motifs de décision soit envoyée à tous les employés de l'employeur.

Dans une des décisions, le Conseil a rejeté les plaintes parce qu'il n'avait pas réellement de preuve que les congédiements étaient liés à des activités syndicales.[4] La dernière affaire mettait en cause un employé qui avait été congédié après avoir organisé une réunion syndicale qui s'était prolongée pendant les heures de travail. Le Conseil n'a décelé chez l'employeur aucune attitude antisyndicale, laquelle constitue une condition préalable à une violation de l'alinéa 184(3)a). Lorsque les activités syndicales portent atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur liés au commerce et qu'il n'existe aucun sentiment antisyndical, les activités du syndicat ne sont pas protégées par le Code.[5]

Une des plaintes de pratique déloyale de travail avait trait à un refus d'embaucher. Le Conseil a admis cette plainte parce qu'il a jugé que, si le plaignant n'a pas été engagé, c'est partiellement à cause de ses activités syndicales passées et par crainte qu'il ne tente de recruter les travailleurs.[6] Dans ce cas, comme dans une affaire déjà mentionnée,[7] le Conseil a rejeté une contestation du paragraphe 188(3) du Code aux termes de l'alinéa 11d) de la Charte canadienne des droits et libertés. Le paragraphe 188(3) oblige l'employeur à réfuter les allégations concernant une violation du paragraphe 184(3).

L'alinéa 11d) de la Charte garantit à tout inculpé le droit d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable. La contestation du paragraphe 188(3) a été rejetée sous prétexte qu'une pratique déloyale de travail est une question d'ordre civil et que, pour cette raison, elle ne constitue pas une infraction aux termes de l'article 11 de la Charte.[8]

Dans une affaire, le plaignant a allégué avoir fait l'objet d'un acte discriminatoire pour avoir déjà exercé des droits que lui confère le Code.[9] À la suite d'une réorganisation générale de l'entreprise, le poste du plaignant a été amputé de certaines responsabilités. Le Conseil a reconnu que cette réorganisation répondait à des motifs légitimes liés du commerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure infligée au plaignant n'avait rien à voir avec ses actions passées. L'employeur a reçu l'ordre de lui accorder une promotion dans un délai de six mois.

Une autre plainte portait sur une présumée ingérence de l'employeur dans des activités syndicales. L'employeur en question a fait savoir à ses employés que s'ils faisaient du piquetage en dehors de leurs heures de travail dans les locaux de la ligne aérienne avec laquelle il était lié par un contrat de service, cette dernière leur interdirait de travailler à bord de ses appareils. Le Conseil a rejeté la plainte car, à son avis, un employeur qui transmet des renseignements relatifs à ce qu'un tiers fera et sur lesquels il n'a aucun contrôle ne viole pas le Code.[10] D'un autre côté, un employeur qui avait refusé sans motif justifiable lié au commerce de renouveler la clause d'une convention collective antérieure concernant le précompte syndical généralisé (formule Rand) a été accusé de s'être ingéré dans la représentation des ses employés par un syndicat. L'objectif de l'employeur était de nuire au syndicat en forçant les employés à afficher leurs couleurs.[11]

Une affaire portait sur des poursuites intentées à la plaignante et à son syndicat pour avoir violé une clause de non-publicité d'une entente concernant une plainte antérieure de pratique déloyale de travail. Il a été allégué que ces poursuites constituaient de l'ingérence de l'employeur dans les activités syndicales. Le Conseil a conclu que la question de savoir si le syndicat avait violé la clause susmentionnée ne relevait pas de sa compétence et il a rejeté l'allégation selon laquelle la plaignante risquait de perdre son emploi. Par conséquent, la plainte a été rejetée. Dans ses motifs, le Conseil a insisté sur l'importance de respecter l'intégrité de ses procédures de médiation.[12]

Deux décisions découlant des mêmes faits ont porté sur plusieurs plaintes de pratique déloyale de travail, la plus importante ayant trait à un retour au travail après une grève légale.[13] Le sous-alinéa 184(3)a)(vi) du Code interdit toute mesure discriminatoire fondée sur la participation à une grève légale. L'employeur avait maintenu ses opérations pendant la grève en ayant recours à des employés engagés avant, ainsi qu'à de nouveaux employés qui ont traversé les lignes de piquetage. Aux termes du Code, la chose était parfaitement légale. À la fin de la grève, l'employeur a soutenu que ceux qui avaient travaillé pendant la grève devaient continuer à le faire, alors que ceux qui ont fait la grève devaient être considérés comme ayant été mis à pied et être rappelés au fur et à mesure que des postes deviendraient vacants. Le Conseil a jugé que l'employeur avait violé le sous-alinéa 184(3)a)(vi) parce que les grévistes avaient été désavantagés. En guise de redressement, il a ordonné que les postes disponibles soient attribués selon l'ancienneté, cette dernière étant le critère normal pour déterminer les mises à pied et le rappel au travail depuis que les employés négocient collectivement avec l'employeur.

Dans ces mêmes affaires, le Conseil a jugé également qu'une série de communications directes avec les employés a constitué de l'ingérence dans la représentation de ces derniers par leur syndicat, ce qui allait à l'encontre de l'alinéa 184(1)a) du Code. Il a affirmé que les lettres en question visaient à noircir le syndicat et à entraver son droit et son obligation de négocier collectivement.[14] Le Conseil a rejeté la thèse voulant qu'une telle attitude constitue une violation des dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression.[15]

## Obligation de négocier (alinéa 148a) du Code)

Les dernières affaires mentionnées comportaient également des plaintes selon lesquelles le syndicat et l'employeur n'avaient pas négocié de bonne foi. En fin de compte, le Conseil a jugé que les deux parties n'avaient pas respecté cette exigence. Il a affirmé que le syndicat n'avait pas négocié de bonne foi en adoptant des attitudes contradictoires en public et à la table de négociation.[16] L'employeur a été accusé lui aussi de ne pas avoir négocié de bonne foi en raison des communications directes avec ses employés et du fait qu'il a insisté sur sa proposition de retour au travail.[17] Ces communications se réduisaient à une négociation directe de sa part avec les employés, alors que l'alinéa 148a) exige que cette dernière ait lieu avec le syndicat. La proposition de retour au travail, qui a été jugée comme une violation du sous-alinéa 184(3)a)(vi), a également été déclarée contraire à l'obligation de négocier de bonne foi. Insister sur une proposition illégale n'est pas négocier de bonne foi. La proposition relative au protocole de retour au travail avait été soumise à titre d'offre globale avec une convention collective complète. En guise de redressement, l'employeur a reçu l'ordre de présenter à nouveau la convention collective, mais sans la proposition contrevenante de retour au travail qu'il y avait jointe.[18]

L'affaire dans laquelle l'employeur avait refusé, sans motifs justifiables liés au commerce, de renouveler une dis-

position relative au précompte syndical généralisé (formule Rand) a révélé en outre qu'il n'avait pas négocié de bonne foi.[19] C'est d'ailleurs pour cette raison que les employés avaient déclenché la grève, et le syndicat a tenté d'obtenir d'importants redressements. L'employeur a contesté le pouvoir du Conseil d'ordonner une indemnisation, mais ce dernier a conclu qu'il détenait ce pouvoir en vertu de l'article 189. Le Conseil n'a toutefois pas jugé que la violation de l'employeur était suffisamment flagrante pour justifier le remboursement des salaires perdus pendant la grève. Il a ordonné à l'employeur de verser les cotisations que le syndicat aurait reçues s'il n'y avait pas eu de grève et de faire parvenir une lettre d'explication aux employés. Il a rappelé qu'aux termes de sa politique, il n'adjuge pas les frais se rapportant à l'instruction des affaires dont il est saisi.[20]

Le Conseil a, dans un affaire, rejeté une plainte aux termes de l'alinéa 148a).[21] Une plainte de ce genre nécessite le consentement du Ministre et, dans l'affaire en cause ici, le consentement du Ministre se limitait à l'allégation aux termes du sous-alinéa 148a)(ii) selon laquelle l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Le Conseil ne pouvait donc pas déterminer s'il y avait eu des négociations de bonne foi conformément au sous-alinéa 148a)(i). Il a conclu que les négociations avaient été serrées, mais que l'alinéa 148a) n'avait pas été violé. Le Conseil doit reconnaître la stratégie qui consiste à déclarer que certaines questions ne sont pas négociables; une telle déclaration n'indique pas en soi qu'on n'a pas l'intention de conclure une convention collective. Il a rappelé toutefois que l'obligation de négocier continue pendant une grève.

## Devoir de représentation juste (article 136.1)

Neuf des motifs de décision portaient sur le devoir que l'article 136.1 du Code, tel qu'il se lisait à l'époque, imposait au syndicat: représenter de façon juste et sans discrimination tous les membres de l'unité de négociation.

Sept des neuf décisions se rapportaient à l'application des conventions collectives en ce qui concerne l'instruction des griefs présentés par des employés. Dans cinq d'entre elles, les plaintes ont été rejetées; dans les deux autres, elles ont été admises. Le Conseil a rappelé que, si un syndicat examine raisonnablement un grief et décide qu'il ne pourrait être agréé à l'arbitrage, ce syndicat ne manque pas à son devoir de représentation juste en refusant de le porter à l'arbitrage.[22] Une norme analogue s'applique lorsqu'il s'agit de savoir si un grief sera déposé.[23] Quand un syndicat se conforme à un usage établi depuis longtemps, on ne peut affirmer qu'il a violé l'article 136.1, même dans les cas où cet usage laisse à désirer.[24] Le Conseil n'a pas à deviner si un grief est fondé, mais on s'attend que le syndicat l'examine plus sérieusement lorsque l'enjeu est important, notamment s'il s'agit d'un congédiement ou d'une promotion. En outre, un plaignant est tenu d'aider sans réserve le syndicat à examiner son cas.[25]

Le Conseil a jugé dans deux décisions que le syndicat ne s'était pas acquitté de son devoir de représentation juste parce qu'il avait examiné sans conviction et de façon superficielle et négligente les griefs concernant des congédiements.[26] Dans l'une des affaires en question, le Conseil a fait remarquer qu'il y avait peut-être eu une certaine connivence entre le représentant syndical et la direction sur la façon dont le premier a examiné le grief.[27] Le syndicat avait laissé entendre au plaignant que sa décision n'était pas sans appel, mais le Conseil n'a pas retenu une thèse selon laquelle le plaignant n'aurait pas déposé sa plainte dans le délai réglementaire de 90 jours.[28] Dans les deux décisions, il a été ordonné que les griefs soient renvoyés à l'arbitrage, que les délais prescrits dans la convention collective soient prorogés et que les syndicats versent des honoraires raisonnables aux avocats des plaignants. Le syndicat a été chargé en outre dans un cas de verser toute indemnité requise, de la date du congédiement à celle de la décision du Conseil.[29]

Les deux autres décisions portaient sur des allégations selon lesquelles le syndicat ne se serait pas acquitté de son devoir de représentation juste dans le contexte de la négociation. Les deux plaintes ont été rejetées. Un des cas avait trait à un litige concernant la procédure de ratification prescrite dans les statuts du syndicat. Le Conseil a insisté sur le fait que l'article 136.1 n'était pas la disposition à invoquer pour résoudre des différends qui surviennent dans les rangs d'un syndicat.[30] Dans l'autre cas, le Conseil a admis une exception préliminaire selon laquelle une personne qui n'était pas un employé à la date de signature de la convention collective n'avait pas le droit de déposer une plainte concernant la négociation de cette convention. Lorsqu'il négocie une convention collective, un syndicat n'est tenu que de satisfaire aux besoins de l'unité comme elle existait à l'époque.[31]

## Pratiques déloyales de travail de la part de syndicats

L'alinéa 185g) interdit à un syndicat d'appliquer des normes disciplinaires d'une manière discriminatoire. En jugeant que cet alinéa a été violé dans un ensemble de cas, le Conseil a indiqué qu'il userait du même discernement pour évaluer les actions commises par des syndicats pour des motifs illégitimes que dans les cas de pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs. Sur la foi des éléments de preuve produits par les plaignants et à défaut de toute preuve présentée par le syndicat, le Conseil a jugé qu'il était inévitable de conclure que la sanction disciplinaire imposée aux plaignants l'a

été à cause de leur opposition aux dirigeants actuels du syndicat. Le Conseil a ordonné que la sanction soit annulée. Il a déclaré également que la nécessité, pour un plaignant, d'exercer les droits d'appel que lui offre le syndicat ne veut pas dire qu'il doit épuiser tous les recours internes en cette matière. De tels retards pourraient l'empêcher de bénéficier à bon droit de la protection prévue par le Code.[32]

Le Conseil a rejeté une thèse selon laquelle une menace de sanction disciplinaire de la part du syndicat envers des briseurs de grève équivaut à une tentative de contraindre par des menaces ou de la coercition une personne à adhérer ou à ne pas adhérer à ce syndicat, ce qui contrevient à l'article 186 du Code.[33] Il a toutefois rappelé au syndicat qu'il viole le Code si la sanction touche l'emploi d'un travailleur.[34]

## Grèves illégales

Deux des motifs de décision portaient sur des requêtes faites par des employeurs alléguant que des employés participaient ou étaient sur le point de participer à une grève illégale.

Une de ces décisions avait trait à deux arrêts de travail survenus à deux endroits différents, mais concernant la même question. Personne ne mettait véritablement en doute le fait qu'il s'agissait dans les deux cas d'une grève illégale. Dans un endroit, les employés étaient retournés travailler au moment où l'audience du Conseil avait eu lieu, soit quelques jours après le déclenchement de la grève. Le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire de ne pas rendre une ordonnance de ne pas faire, appliquant ainsi le principe que c'est seulement dans des circonstances spéciales qu'une telle ordonnance est possible lorsque le conflit de travail est réglé avant la date de l'audience. Dans l'autre endroit, la grève durait encore au moment de l'audience et une ordonnance de ne pas faire a été rendue contre les employés en cause. L'ordonnance ne visait pas les syndicats parce que ces derniers avaient fait tout effort raisonnable pour convaincre les employés de retourner au travail. L'ordonnance visant les employés n'a pas été rendue sans hésitation à cause de l'employeur qui, par son attitude tyrannique, avait provoqué la grève. Le Conseil a rejeté une requête en vertu de l'article 123 en vue du dépôt de son ordonnance à la Cour fédérale afin d'en faire un ordre de la Cour. Non seulement la requête n'a pas été faite par écrit, comme on l'exigeait, mais il appert aussi qu'il n'y avait pas d'indice de possibilité de non-conformité et que son dépôt serait inutile. Le Conseil veut porter remède aux ruptures des relations de travail, et non punir.[35]

Dans l'autre décision concernant une grève illégale, le syndicat avait annoncé que, pendant une semaine, aux environs de Noël, il ne taxerait pas les envois insuffisamment affranchis. Le projet a bénéficié d'une grande publicité. Le Conseil a rappelé que la définition que le Code donne du mot grève est objective en ce sens qu'elle ne tient pas compte des motifs. Les aspects socio-politiques de la protestation n'en signifiaient pas moins que la grève était illégale. Les ordonnances de redressement du Conseil visaient à créer un cadre favorable à l'amélioration des relations de travail. Le syndicat a reçu l'ordre d'annuler son autorisation de faire la grève, de communiquer cette décision à ses membres et de fournir au Conseil la preuve qu'il a exécuté cet ordre le lendemain de la date de la décision du Conseil. Les employés ont reçu l'ordre de ne pas participer à la grève et l'employeur celui d'afficher les ordonnances du Conseil.[36]

## Accréditation et questions connexes

Le tiers des motifs de décision portait sur l'accréditation et des questions connexes. Dans un peu plus de la moitié de ces décisions, la question principale tournait autour de la détermination des unités de négociation appropriées.

Il s'agissait, dans un cas, de savoir si des surveillants, qui se chargeaient également du contrôle de la qualité, devraient être membres de la même unité que les employés qu'ils supervisaient. Le Conseil a conclu que les surveillants étaient des employés au sens du Code, mais il a jugé qu'ils ne devaient pas faire partie de la même unité. Le fait que des surveillants avaient fait des recommandations concernant la continuité d'emploi avait donné lieu à des tensions dans le passé. Le Conseil a modifié le certificat en application de l'article 119 afin d'exclure les surveillants.[36]

Dans une autre requête en vertu de l'article 119, le syndicat a tenté de faire apporter trois modifications générales à ses certificats. Premièrement, il a demandé que la description soit de nature universelle plutôt qu'énumérative, ce que le Conseil lui a accordé du fait qu'en général il préfère les descriptions universelles. Deuxièmement, il a demandé qu'on groupe en un seul ses quatre certificats visant les «cols bleus», à l'égard desquels une seule convention collective avait été négociée. C'est pourquoi le Conseil a accédé là aussi à la demande du syndicat. Troisièmement, il s'agissait d'inclure dans le certificat les postes des cols blancs, dont certains avaient été représentés par un autre syndicat et certains autres n'avaient jamais été syndiqués. On avait toujours mené des négociations distinctes pour les cols blancs et pour les cols bleus. Le Conseil a rejeté cet élément de la requête du syndicat. La modification proposée s'est réduite à un changement dans la portée intentionnelle du certificat, mais la requête n'était pas conforme aux exigences normales d'une requête en accréditation, comme cela est nécessaire dans de telles circonstances. En outre, le Conseil n'était pas

prêt à s'ingérer sans motif sérieux dans une longue tradition de négociations distinctes pour les cols blancs et pour les cols bleus.[38]

Dans deux cas, il s'agissait de savoir combien d'emplacements de l'employeur pouvaient être inclus dans une seule unité de négociation. Dans un cas, le syndicat a demandé qu'on établisse une unité à l'égard des employés travaillant dans une même ville pour une entreprise nationale dont les secteurs sont très intégrés. La plupart des secteurs en question n'étaient pas syndiqués. Le Conseil a rappelé que le caractère approprié n'est pas une notion statique. L'unité visée par la requête n'était pas un élément autonome de l'entreprise en cause et n'était pas la plus appropriée, mais elle était tout de même appropriée. Soutenir le contraire reviendrait à priver les employés de leur droit de se syndiquer, compte tenu des difficultés pratiques que pose la création d'unités importantes.[39] Le Conseil a eu un point de vue assez différent dans un cas où les employés étaient déjà syndiqués. Par suite d'une fusion de deux sociétés, il a conclu qu'une seule unité était appropriée, rejetant la thèse selon laquelle, dans les circonstances, une unité de plus faible taille établie géograpniquement selon les éléments de l'une des sociétés initiales serait tout aussi appropriée.[40]

Dans un autre cas concernant la fusion de deux entreprises, il s'agissait de savoir d'abord si les employés confondus étaient en nombre suffisant pour permettre au Conseil d'examiner la question du caractère approprié aux termes du paragraphe 144(3) du Code. L'intégration n'était pas complète parce que l'employeur tentait d'appliquer les deux conventions collectives en attendant la décision du Conseil, mais ce dernier a conclu que les employés confondus étaient en nombre suffisant pour permettre d'invoquer la disposition susmentionnée. Dans l'application de cette dernière, le Conseil ne pouvait voir pourquoi il y aurait des unités distinctes composées d'employés exerçant la même fonction.[41]

Dans trois cas, le Conseil a traité de la question du caractère approprié d'unités de négociation visant des employeurs multiples aux termes de l'article 132. Ce dernier, qui s'applique seulement dans le secteur du débardage, autorise le Conseil, sur demande d'un syndicat, à obliger un groupe d'employeurs à désigner un seul agent négociateur. Dans deux de ces cas, le syndicat a demandé à faire inclure des employeurs dont l'activité principale n'était pas le débardage, mais qui subsidiairement s'y consacraient. Le Conseil n'a pas accédé à ces demandes. Dans une affaire, la requête en application de l'article 132 a été rejetée[42] et, dans l'autre, l'unité de négociation s'est réduite aux employeurs n'oeuvrant que dans le secteur du débardage.[43] Dans les deux cas, l'examen du contexte et de l'objet de l'article 132 a révélé certaines différences par rapport à des décisions antérieures du Conseil.

L'autre requête en vertu de l'article 132 portait sur une situation assez unique. Une ordonnance avait déjà été rendue aux termes de cet article afin que les employeurs désignent un agent. Un des employeurs en cause a présenté une requête en vertu de l'article 119 en invoquant le fait que, conformément à son contrat actuel, il effectuait exclusivement des travaux de débardage dans le port. Ce contrat était toutefois susceptible d'être annulé. Le Conseil a conclu que cette requête était à bon droit présentée en vertu de l'article 119 parce qu'elle se rapportait à des circonstances nouvelles entourant une ordonnance permanente. Dans ces circonstances spéciales, il a décidé de suspendre indéfiniment l'ordonnance qu'il avait rendue aux termes du paragraphe 132(3). Si d'autres employeurs devaient participer aux travaux en question, le Conseil réexaminerait la situation.[44]

Aux termes de l'article 144 du Code, les droits de négociation accompagnent la vente d'une entreprise. Dans deux cas, il s'agissait de savoir si une vente avait eu lieu. Dans une affaire, la majorité des membres du groupe a jugé que la perte de certains contrats par l'entreprise, à la suite d'un appel d'offres, ne constituait pas une vente.[45] Le Conseil a infirmé par la suite, au moyen d'une révision effectuée en 1984-1985, la décision concernant l'autre affaire.[46]

Dans le cas d'une requête en accréditation, la question importante portait sur le statut d'employé des personnes en cause. Cette demande visait des chauffeurs à contrat, dont certains possédaient et conduisaient leurs camions et quelques autres disposaient de plusieurs chauffeurs et camions loués. Il a été facile de déterminer que les premiers étaient des employés, mais le groupe a eu plus de difficulté en ce qui concerne ceux qui fournissaient les chauffeurs et les camions. La majorité des membres du groupe a conclu que ces personnes n'étaient pas les vrais employeurs des chauffeurs à qui les camions étaient fournis et qu'il s'agissait en fait d'employés. Le membre dissident a constaté que ces personnes, qui ne conduisaient pas les camions, n'étaient pas des employés au sens du Code.[47]

Les quatre dernières affaires concernant une accréditation avaient trait à la détermination des désirs des employés. Dans une requête en accréditation, le Conseil détermine normalement quels sont les employés dont les désirs doivent être déterminés à compter d'une certaine date, en général celle de la requête. Cela n'est pas facile dans le secteur du débardage à cause des heures irrégulières. Dans un cas particulier, le Conseil a choisi une période de référence d'environ seize mois avant la date de la requête. Normalement, il exclut aussi d'une unité les employés occasionnels; dans le secteur du débardage, l'usage est de déterminer qui est occasionnel d'après le nombre d'heures travaillées. Le Conseil établit le minimum des heures effectuées pendant la période de référence un peu en deçà du minimum réel des employés que les employeurs considèrent comme des employés permanents.

Après avoir ainsi désigné les employés visés, le Conseil a pu examiner les requêtes en tenant compte de ceux qui étaient membres à la date desdites requêtes. Une requête a été rejetée; l'autre a été agréée.[48]

Dans une autre affaire, le Conseil a été saisi également de deux requêtes en accréditation visant la même unité. Une rivalité existait depuis longtemps entre les deux syndicats, mais aucun certificat n'avait jamais été délivré; les requêtes antérieures avaient été rejetées. Les preuves d'adhésion dans les requêtes en cause indiquaient que les deux syndicats détenaient la majorité de membres prescrite.

Une des requêtes avait été faite incontestablement dans les délais impartis; pour l'autre, il a fallu que le Conseil proroge le délai de six mois devant s'écouler depuis le rejet précédent. Dans ces circonstances spéciales, le Conseil a dérogé au délai et il a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Comme en font foi les requêtes antérieures, notamment les allégations d'irrégularité dans une campagne de recrutement, le Conseil a interdit toute propagande avant la date du scrutin afin de permettre aux employés de faire part de leurs désirs avec le moins d'ingérence possible.[49]

Une autre affaire concernant un scrutin de représentation portait sur une tentative de maraudage. Le Conseil n'ordonne pas d'office la tenue d'un scrutin en cas de maraudage; dans certaines circonstances, la chose est inutile parce que les désirs des employés sont très évidents. Mais lorsque le syndicat en place et celui qui s'efforce de le remplacer prétendent représenter la majorité des employés membres de l'unité, le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin pour déterminer les désirs des employés. Le Conseil a réaffirmé également que les employés mis à pied qui bénéficient d'un droit de rappel au travail sont encore des employés et ont le droit de vote.[50]

Dans un autre cas, le Conseil a passé en revue sa politique sur les requêtes en révocation. Il a d'abord signalé qu'une deuxième requête de ce type ne peut constituer une tentative de révision du rejet de la requête antérieure. Examinant l'affaire quant au fond, le Conseil a jugé qu'une seule des quatre conditions préalables à une requête en révocation avait été remplie, soit le respect du délai. La requête en cause n'avait pas été présentée par un employé conformément aux exigences parce que le requérant avait été mis à pied et n'était pas retourné au travail après avoir été rappelé. Elle n'était pas libre d'ingérence de l'employeur, mais elle était entachée par l'hostilité continue de ce dernier à l'égard du syndicat. Il n'a pas été établi que le syndicat en cause n'avait pas fait tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, l'effort en question étant un obstacle à la révocation quand aucune convention collective n'est en vigueur (paragraphe 138(2)). Les efforts du syndicat doivent être examinés dans une perspective contextuelle.[51]

## Réexamen de décisions du Conseil

Aux termes de l'article 119 du Code, le Conseil peut réviser, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'il a rendue. Dans ses décisions antérieures, il a établi trois types généraux de requêtes en vertu de l'article 119, soit celles visant à obtenir: (1) une modification substantielle d'une ordonnance d'accréditation; (2) une clarification ou une variante tenant compte de circonstances nouvelles; et (3) un réexamen fondé sur le désaccord d'une partie concernant la décision initiale. On peut trouver des exemples des deux premiers types de requêtes présentées aux termes de l'article 119 dans les affaires examinées plus haut. En 1983-1984, le Conseil a perfectionné son approche au troisième genre de requêtes faites en application de cet article, soit les requêtes en vue de réexamen.

Normalement, le Conseil n'utilise pas, sans raison, son pouvoir de révision pour réévaluer les faits étrangers à la négligence d'une partie, ni pour déterminer pourquoi certains faits n'étaient pas accessibles au moment de l'examen initial. Le Conseil est devenu plus favorable à l'idée d'exercer son pouvoir de révision pour traiter les allégations voulant que le premier groupe ait mal interprété le Code ou sa politique, en particulier depuis que les cours de justice ne révisent plus celles de ses décisions qui contiennent des erreurs de droit. Lorsque le Conseil accepte de procéder à une révision de ce genre, il le fait normalement en séance plénière. L'amélioration apportée en 1983-1984 concernait le processus de sélection servant à déterminer si une affaire doit être renvoyée au Conseil réuni en séance plénière.[52]

Auparavant, les requêtes en révision étaient renvoyées au groupe initial de trois membres. On craignait alors que le groupe ne décide que le Code ou la politique du Conseil ait fait ou ait pu faire l'objet d'une mauvaise interprétation. En portant à trois, puis maintenant à quatre le nombre des vice-présidents, qui était initialement de deux, il est devenu possible de tenir un «quorum au sommet» composé du Président et de deux vice-présidents, ou de trois vice-présidents, dont aucun n'avait fait partie du groupe originel. C'est de cette façon que le Conseil envisage maintenant les requêtes en révision alléguant une mauvaise interprétation du Code ou de la politique du Conseil. Le «quorum au sommet» décidera s'il y a lieu de renvoyer la question au Conseil réuni en séance plénière. Dans cette affaire, tel n'a pas été le cas parce qu'on a jugé que la décision du groupe initial portait sur les circonstances uniques et véritables de l'affaire. Ces questions de fait ne peuvent être révisées en séance plénière. Dans une autre affaire, il a été indiqué que la détermination d'unités de négociation appropriées était une question de fait et que, par conséquent, elle ne pouvait être révisée en séance plénière.[53]

## Sécurité (partie IV du Code)

L'article 82.1 du Code confère à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que son lieu de travail présente un danger imminent. Pour exercer ce droit, il doit suivre certaines règles et, dans le cas où la question n'est pas résolue, c'est une agent de sécurité qui est chargé de la trancher. Si cet agent décide qu'il n'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner au travail, mais peut en appeler de cette décision devant le Conseil. Un seul membre du Conseil peut instruire un appel de ce genre.

Deux des motifs de décision portaient sur ce genre d'appel concernant la décision d'un agent de sécurité.[54] Le Conseil a rappelé que le danger imminent se définit comme suit:

> «Votre sécurité ou santé risque d'être en danger à un moment donné sans autre avertissement. Habituellement dans une telle situation, l'accident peut se produire avant qu'on puisse éliminer le danger.»

Le Conseil a déclaré que le danger imminent ne comporte pas les risques inhérents à un travail normalement dangereux. Dans un travail de cette nature, le danger imminent ne se présenterait que si certaines circonstances augmentaient les risques habituels.[55] Le Conseil a affirmé que cela serait exagérer la portée de la notion de danger imminent que d'inclure une situation que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social n'a pas jugée dangereuse, et les principaux détracteurs de cette thèse étaient d'avis qu'il fallait approfondir la question.[56] Dans les deux cas, le Conseil a maintenu la décision de l'agent de sécurité, mais, dans un de ces cas, il s'est dit préoccupé du manque manifeste d'instructions concernant les mesures de prévention.[57]

Aux termes de l'alinéa 97(1)d) du Code, commet une infraction un employeur qui impose une mesure disciplinaire à un employé pour avoir exercé son droit de refuser un travail en vertu de l'article 82.1. À cet égard, l'article 96.1 autorise un employé à déposer une plainte auprès du Conseil. Un des motifs de décision portait sur une plainte de ce genre,[58] le point en litige étant de savoir si les employés avaient eu des motifs raisonnables de croire qu'il y avait eu un danger imminent. En faisant droit aux plaintes des employés, le Conseil a précisé que, pour rendre une décision, il lui fallait évaluer un ensemble d'impressions et de demandes subjectives formulées par les plaignants et qu'il devait les replacer dans le contexte des faits exposés au cours de l'audience.

## Compétence constitutionnelle — fédérale contre provinciale

Dans trois motifs de décision, le Conseil a été appelé à déterminer si la question relevait de la compétence constitutionnelle fédérale plutôt que provinciale. Dans chacune de ces décisions, le Conseil a reconnu sa compétence.

Dans deux d'entre elles, il n'a pas fait beaucoup de doute qu'une entreprise ou affaire principalement fédérale était en cause. Il s'agissait de savoir dans chaque cas si l'activité subsidiaire était indispensable ou essentielle à l'entreprise principale. Dans un cas, cet élément était la filiale d'une compagnie internationale de transport maritime. Cette filiale accomplissait surtout des travaux d'écritures concernant les opérations d'un chantier de transbordement de marchandises en provenance ou à destination de l'étranger. Le Conseil a jugé que l'activité subsidiaire en question faisait partie intégrante de l'entreprise internationale de transport maritime, laquelle était incontestablement de compétence fédérale.[59]

Une autre décision mettait en cause une compagnie dont la seule fonction était de fournir des services de ravitaillement et d'entretien à une plate-forme pétrolière exploitée au large de Terre-Neuve. Une fois qu'il a été reconnu, comme il ressort clairement des jugements rendus par les cours, que l'installation en cause était une entreprise ou un ouvrage de compétence fédérale, il s'agissait de savoir si les activités de l'employeur étaient indispensables ou essentielles à l'exploitation de cette installation. Le Conseil a conclu par l'affirmative, puisque les services de ravitaillement et d'entretien faisaient partie intégrante de l'équipement de subsistance lié au projet. En outre, les employés travaillaient à l'extérieur de toute province.[60]

La dernière décision mettait en cause un employeur s'occupant du contrôle de bancs de poissons et de prises. Le Conseil a décidé qu'une telle entreprise relevait de la compétence fédérale en matière de pêches côtières et intérieures, car il s'agissait là de réglementation et de protection des pêches, activités qui, d'après les cas de jurisprudence, relèvent assurément de la compétence fédérale.[61]

---

[1] *Société canadienne des postes* (1983), 52 di 106; et 83 CLLC 16,047.

[2] *A & M Transport Limited* (1983), 52 di 69; requête en révision judiciaire rejetée par la Cour d'appel fédérale, dossier no A-1129-83, demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée.

[3] *International Sea-Land Shipping Service Ltd.* (1983), décision du Conseil nº 441, non encore rapportée.

[4] *Paul Godin and Robert Létang* (1984), décision du Conseil nº 451, non encore rapportée.

[5] *Jacques Lecavalier* (1983), décision du Conseil nº 443, non encore rapportée.

[6] *Scotian Shelf Traders Limited* (1983), 52 di 151, 4 CLRBR (NS) 278, et 83 CLLC 16,070; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-1652-83.

[7] *A & M Transport Limited*, *supra*, à la note 2.

[8] *Scotian Shelf Traders Limited*, *supra*, à la note 6.

[9] *British Columbia Telephone Company* (1983), 52 di 88; et 83 CLLC 16,048.

[10] *Eastern Aviation Contractors Limited* (1983), 52 di 145; et 83 CLLC 16,067.

[11] *Austin Airways Limited (No. 1)* (1983), 4 CLRBR (NS) 343; décision du Conseil nº 438, non encore rapportée en français; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-1489-83.

[12] *Bank of British Colombia* (1983), 52 di 98.

[13] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1)* (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75; décision infirmée par voie de révision judiciaire pour motif de déni de justice naturelle, (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50 N.R. 81; affaire entendue à nouveau, *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2)* (1983), 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012; décision du Conseil nº 448, non encore rapportée en français; décision confirmée après révision judiciaire, sauf en ce qui concerne une ordonnance relative aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC 14,042; demande d'autorisation d'en appeler de cette dernière devant la Cour suprême du Canada refusée.

[14] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2)*, *supra*.

[15] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1)*, *supra*, à la note 13. La Cour d'appel fédérale a explicitement confirmé la décision du Conseil sur ce point.

[16] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2)*, *supra*, à la note 13.

[17] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 1)*, *supra*, à la note 13.

[18] *Eastern Provincial Airways Limited (No. 2)*, *supra*, à la note 13. La Cour d'appel fédérale a confirmé que ce redressement aux termes de l'article 189 du Code était une tentative en vue de rétablir la situation qui existait auparavant, c'est-à-dire dans laquelle les parties se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu de proposition illégale.

[19] *Austin Airways Limited (No. 1)*, *supra*, à la note 11.

[20] *Austin Airways Limited (No. 2)* (1984), 5 CLRBR (NS) 239, et 84 CLLC 16,019; décision du Conseil nº 455, non encore rapportée en français; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-320-84.

[21] *Radio CHNC Limitée* (1984), décision nº 450 du Conseil, non encore rapportée.

[22] *Jacques Lecavalier*, *supra*, à la note 5. *Serge Gervais* (1983), 53 di 104; requête en révision judiciaire rejetée dans le jugement non rapporté nº A-874-83 de la Cour d'appel fédérale; *Frank Melia* (1983), 53 di 140, *Paul Delorme* (1983), 52 di 46; dans cette affaire, un membre dissident du groupe aurait admis la plainte parce que le syndicat n'avait pas vraiment examiné le grief en fondant sa décision seulement sur la version des faits présentée par la direction.

[23] *Pierre Marcotte* (1983), 53 di 150.

[24] *Pierre Marcotte*, *supra*, à la note 23.

[25] *Jacques Lecavalier*, *supra*, à la note 5.

[26] *Paul Godin and Robert Létang*, *supra*, à la note 4. *David Alan Crouch* (1983), décision nº 449 du Conseil, non encore rapportée.

[27] *Paul Godin and Robert Létang*, *supra*, à la note 4.

[28] *David Alan Crouch*, *supra*, à la note 26.

[29] *David Alan Crouch*, *supra*, à la note 26.

[30] *Dennis Dohm* (1983), 52 di 160.

[31] *Claude Latrémouille* (1983), 53 di 178.

[32] *Ronald Wheadon* (1983), 5 CLRBR (NS) 192; 84 CLLC 16,004; décision du Conseil nº 445, non encore rapportée en français; requêtes en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel fédérale, dossiers nºs A-1777-83 et A-1778-83.

[33] *Eastern Provincial Airways (No. 2)*, *supra*, à la note 13.

[34] *Eastern Provincial Airways (No. 1)*, *supra*, à la note 13.

[35] *Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada* (1983), 52 di 166.

[36] *Société canadienne des postes* (1983), 5 CLRBR (NS) 280; décision du Conseil nº 446, non encore rapportée en français.

[37] *Pacific Western Airlines Ltd. (No. 1)* (1983), 52 di 56.

[38] *Conseil des Ports nationaux* (1983), 52 di 34.

[39] *Purolator Courrier Ltée* (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069.

[40] *Transports Provost Inc.* (1983), 53 di 155; et 4 CLRBR (NS) 248.

[41] *Québecair et Régionair (1981) Inc.* (1983), décision nº 447 du Conseil, non encore rapportée.

[42] *St. John's Shipping Association et autres* (1983), 53 di 114; 3 CLRBR (NS) 314; et 83 CLLC 16,039.

[43] *W.S. Anderson Co. Ltd. et al.* (1984), 84 CLLC 16,023; décision du Conseil nº 454, non encore rapportée en français. Le membre dissident du groupe aurait rejeté la requête présentée en vertu de l'article 132 parce qu'il n'y avait pas un motif impérieux pour invoquer cet article.

[44] *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), décision nº 435 du Conseil, non encore rapportée; requête en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel fédérale, dossier nº A-1833-83.

[45] *Patrick Larkin* (1983), 50 di 208.

[46] *CAFAS Inc. (No. 1)* (1983), 50 di 231; requête en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel fédérale, dossier no A-662-83; décision infirmée par *CAFAS Inc. (No. 2)* (1984), 7 CLRBR (NS) 1; 84 CLLC 16,034; décision du Conseil nº 463, non encore rapportée en français; requête en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel fédérale, dossier nº A-674-84.

[47] *Mercury Tanklines Limited* (1984), décision nº 452 du Conseil, non encore rapportée.

[48] *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-741-83.

[49] *Crosbie Offshore Services Limited* (1983), décision nº 442 du Conseil, non encore rapportée. À une étape intermédiaire de la procédure, l'employeur n'a pas réussi à faire infirmer l'ordonnance concernant la tenue d'un scrutin (1983), 3 D.L.R. (4th) 694 (D.P.I. - C.F.).

[50] *Québecair* (1984), décision nº 452 du Conseil, non encore rapportée.

[51] *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (décision rapportée en français).

[52] *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1984), 53 di 184; et 84 CLLC 16,005.

[53] *Pacific Western Airlines Ltd. (No. 2)* (1983), 52 di 178; et 5 CLRBR (NS) 260.

[54] *Richard McIlveen* (1983), 52 di 26; et 2 CLRBR (NS) 67; *Jean M. Sibley* (1983), 52 di 137; et 3 CLRBR (NS) 409.

[55] *Richard McIlveen*, *supra*, à la note 54.

[56] *Jean M. Sibley*, *supra*, à la note 54.

[57] *Richard McIlveen*, *supra*, à la note 54.

[58] *Michael McKye* (1983), 52 di 118; et 4 CLRBR (NS) 167.

[59] *International Sea-Land Shipping Service Ltd.*, *supra*, à la note 3. Une contestation judiciaire de la thèse de compétence constitutionnelle du Conseil dans un dossier connexe a été rejetée, sans motifs, par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, dossier nº C836009.

[60] *TAP Catering and Management Limited* (1983), 52 di 128; 3 CLRBR (NS) 168; et 83 CLLC 16,057; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-1227-83.

[61] *Scotian Shelf Traders Limited*, *supra*, à la note 6.

# RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES

Normalement, c'est la Cour d'appel fédérale qui est saisie, aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, des requêtes en révision judiciaire concernant les décisions du Conseil canadien des relations du travail, et certaines d'entre elles peuvent être portées en appel devant la Cour suprême du Canada. Il y a cependant des cas exceptionnels qui sont tranchés par la Division de première instance de la Cour fédérale, ou par les cours supérieures des provinces. En 1983-1984, le Conseil a connu tous les types de procédures susmentionnés.

## La Cour suprême du Canada

Au cours de l'année 1983-1984, la Cour suprême du Canada a statué sur une seule procédure d'appel mettant en cause le Conseil.[1] Il s'agissait de savoir si des installateurs de matériel téléphonique perfectionné relevaient de la compétence constitutionnelle fédérale ou provinciale. Le Conseil avait décidé que l'affaire était du ressort de la province, mais, comme cela semblait contredire certaines décisions judiciaires, il avait effectué un renvoi en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Aux termes de ce paragraphe, un office peut renvoyer devant la Cour d'appel fédérale toute question de droit ou de compétence. La Cour d'appel fédérale avait décidé que les installateurs relevaient de la compétence fédérale. La question préliminaire dont la Cour suprême du Canada avait été saisie était de savoir si l'affaire en cause avait été dûment renvoyée à la Cour d'appel fédérale en application du paragraphe 28(4). La Cour suprême a conclu à l'unanimité qu'il en avait été ainsi, précisant toutefois qu'en sa qualité de tribunal établi par la Loi, la Cour fédérale pouvait seulement déterminer la compétence constitutionnelle à condition qu'une disposition, comme l'article 28, lui en confère le pouvoir.

La majorité des membres de la Cour suprême du Canada a donné raison à la Cour d'appel fédérale quant au fond, c'est-à-dire que les installateurs relevaient de la compétence fédérale. Le Conseil avait déclaré qu'il s'agissait de savoir si les travaux d'installation venaient au terme du processus de fabrication (compétence provinciale) ou au début de la mise en service (compétence fédérale). La Cour suprême du Canada a désapprouvé à la majorité cette manière de formuler la question. Dans son jugement majoritaire, le juge Estey a conclu qu'en raison de l'incorporation presque complète du travail quotidien des installateurs à l'exploitation du réseau de télécommunications, ce travail fait partie intégrante des activités de l'entreprise principalement fédérale. Dans son jugement concordant, l'ancien juge Dickson a conclu que le travail en question n'entrait pas à proprement parler dans les activités d'entretien, mais qu'à l'analyse il est plus près de l'entretien que de la fabrication. Dans son jugement dissident, le juge Beetz aurait repris le raisonnement du Conseil pour aboutir à une présomption de compétence provinciale.

À la fin de l'année, deux appels du Conseil étaient en instance devant la Cour suprême du Canada.[2]

Pendant l'année, la Cour a instruit quatre demandes d'autorisation d'interjeter appel. Elle a rejeté trois de ces demandes,[3] et n'avait pas encore à la fin de l'année statué sur la quatrième.[4]

## La Cour d'appel fédérale

Aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale et de l'article 122 du Code canadien du travail, les décisions de nature judiciaire ou quasi judiciaire du Conseil peuvent être révisées par la Cour d'appel fédérale pour

déterminer s'il y a eu un déni de justice naturelle ou s'il s'agit d'une erreur de compétence. En 1983-1984, la Cour d'appel a rendu onze décisions portant sur douze requêtes présentées en vertu de l'article 28. Six autres requêtes faites en application du même article ont été retirées au cours de l'année.[5]

Dans sept décisions, les requêtes faites aux termes de l'article 28 ont été rejetées. Dans un cas, on contestait une décision du Conseil ordonnant la tenue d'un deuxième scrutin de représentation. Sans entendre la thèse des intimés, la Cour a conclu que cette décision du Conseil n'était pas de nature judiciaire ou quasi judiciaire et que, pour cette raison, elle n'était pas une décision au sens de l'article 28. Par conséquent, la Cour n'avait aucune compétence en la matière.[6]

Dans trois décisions, la Cour a rejeté sommairement les thèses selon lesquelles le Conseil avait outrepassé sa compétence dans l'interprétation qu'il a donnée des diverses dispositions du Code concernant les pratiques déloyales de travail et les pouvoirs de redressement.[7] Dans deux de ces décisions, elle a rejeté tout aussi sommairement des allégations de déni de justice naturelle.[8]

Dans une autre décision concernant une plainte de pratique déloyale de travail, la Cour a rejeté la requête en vertu de l'article 28, une fois de plus sans avoir entendu les intimés. À son avis, le fait que l'avocat n'a pas été autorisé à déposer une plainte au nom d'un plaignant, comme l'exige le règlement, constituait simplement un vice de forme ou une irrégularité technique qui, aux termes de l'article 203 du Code et de l'article 6 du Règlement, n'invalide pas une procédure. Par conséquent, cela ne saurait empêcher le Conseil d'instruire la plainte.[9]

Dans une affaire où le Conseil avait élargi le cadre d'une unité de négociation préexistante aux termes de l'article 119, la Cour a jugé que le Conseil n'était pas tenu d'établir que la majorité des nouveaux membres voulaient être représentés par le syndicat. Il suffisait au Conseil de se convaincre que les membres de l'unité appuyaient majoritairement le syndicat, et on peut déduire par son silence qu'il n'en était pas convaincu. La Cour a rejeté également la thèse selon laquelle la règle de la *chose jugée* s'appliquait à une requête présentée aux termes de l'article 119.[10] Dans une autre décision relative à la détermination d'une unité de négociation, la Cour a jugé que le paragraphe 125(3) du Code confère au Conseil le pouvoir d'inclure des employés professionnels dans une unité qui se compose également de non-professionnels lorsqu'il estime qu'une unité composée uniquement d'employés professionnels ne serait pas appropriée.[11]

Une des requêtes présentées aux termes de l'article 28 a été admise pour des raisons constitutionnelles. Le Conseil avait jugé que l'employeur était une entreprise fédérale, œuvrant plus particulièrement dans le secteur du débardage. L'employeur exploitait des silos à grain dans un port. La Cour a statué que le déchargement des grains par l'employeur s'effectuait entièrement après le transport maritime et que, par conséquent, l'opération susdite ne relevait pas de la compétence fédérale en matière de navigation et d'expéditions par eau.[12] Elle a statué en outre que l'employeur ne s'occupait pas de débardage.[13]

Une autre décision dans laquelle une requête aux termes de l'article 28 a été admise portait sur des allégations de déni de justice naturelle et d'abus de compétence. La Cour n'a pas été convaincue au sujet de la première, mais elle l'a été en ce qui concerne la dernière.[14] En ce qui a trait au déni de justice naturelle, elle a rejeté la thèse selon laquelle le Conseil avait violé la règle *audi alteram partem* en refusant de recevoir certains éléments de preuve. Elle a reconnu, à l'instar du Conseil, que les éléments de preuve étaient étrangers à la question dont ce dernier était saisi et elle a déclaré en outre que, même s'ils avaient été pertinents, leur exclusion n'aurait pas violé ladite règle. La partie en cause avait encore la possibilité de prouver ce qu'elle tentait de prouver.

L'allégation d'erreur de compétence dans cette affaire portait sur l'interprétation, par le Conseil, de l'article 82.1 du Code, qui autorise un employé à refuser de travailler dans un lieu qu'il a des motifs raisonnables de juger dangereux. La Cour a conclu que le Conseil a outrepassé sa compétence en donnant de l'article une interprétation déraisonnable afin de répondre à une question qui ne lui avait pas été renvoyée, à savoir s'il y avait eu un refus d'accomplir un travail, dont une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à juste titre comme dangereux.

Une autre décision dans laquelle une requête présentée aux termes de l'article 28 a été admise avait également trait à des allégations de déni de justice naturelle et d'abus de compétence. Dans l'affaire en cause, la Cour a rejeté la présomption d'erreur de compétence mais, par une majorité de deux contre un, elle a admis qu'il y avait eu un déni de justice naturelle.[15]

Il y a eu de nombreuses allégations d'erreurs de compétence. On a constaté qu'un employeur avait commis des pratiques déloyales de travail et avait refusé de négocier de bonne foi pendant une grève légale. Certaines des constatations du Conseil se fondaient sur une série de communications que l'employeur a faites directement à ses employés. L'employeur a prétendu que ces constatations violaient la liberté d'expression garantie à l'alinéa 2b) de la Charte. En rejetant cette allégation, la Cour a établi une analogie entre une pratique déloyale de travail et une diffamation, pour montrer que ni l'une ni l'autre ne contrevient aux dispositions de la Charte.

Le Conseil avait jugé également qu'une proposition faite par l'employeur au cours des négociations constituait une violation du devoir de négocier de bonne foi. N'eût été de cette proposition, les parties auraient trouvé un terrain d'entente. La Cour a rejeté la thèse selon laquelle le Conseil limitait ses constatations aux éléments de preuve concernant ce qui s'était produit avant le dépôt de la plainte. Lorsqu'une plainte porte sur des questions de nature permanente, il irait à l'encontre des objectifs du Code, c'est-à-dire le maintien de bonnes relations de travail, de limiter ainsi le Conseil. La Cour a rejeté en outre la contestation de l'ordonnance du Conseil enjoignant à l'employeur de retirer la proposition en question et de soumettre au syndicat le reste des dispositions de la convention collective. Cela faisait partie des pouvoirs que l'article 189 confère au Conseil. Il ne s'agissait pas, comme l'a prétendu l'employeur, de l'imposition d'une convention collective, mais plutôt de son rétablissement.

Le Conseil avait jugé également que l'employeur s'était rendu coupable d'une pratique déloyale de travail en proposant un protocole de retour au travail qui favorisait les personnes ayant travaillé pendant la grève, notamment certains employés nouvellement engagés. les grévistes étaient censés avoir été mis à pied et devaient être rappelés au travail à mesure que des postes deviendraient vacants. Le Conseil a conclu qu'aux termes du sous-alinéa 184(3)a)(vi) cette proposition constituait un acte discriminatoire envers ceux qui avait participé à une grève légale. La Cour a jugé que l'interprétation de cette disposition relevait de la compétence du Conseil et qu'elle ne pouvait la réviser.

En ce qui concerne le déni de justice naturelle, la Cour a soutenu que le Conseil n'en avait pas commis en refusant d'enregistrer ou de transcrire ses délibérations ou d'autoriser une partie à le faire. Elle a toutefois conclu à la majorité qu'il y en avait eu effectivement un du fait que le Conseil n'avait pas permis à l'employeur de compléter sa preuve. L'affaire a été renvoyée au Conseil afin qu'un autre groupe l'examine. Le membre dissident de la Cour n'était pas convaincu que l'employeur n'avait pas eu la possibilité de présenter tous les éléments de preuve qu'il souhaitait.

La dernière requête en vertu de l'article 28 faisait également suite à la même décision du Conseil dont nous venons de parler; les requérants étaient de nouveaux employés, engagés pendant la grève.16 Afin de remédier à la violation du sous-alinéa 184(3)a)(vi), le Conseil avait ordonné à l'employeur d'effectuer le retour au travail selon l'ancienneté, peu importe l'effet que cela aurait sur les nouveaux employés. Ces derniers ont soutenu qu'ils avaient subi un déni de justice naturelle pour n'avoir pas reçu un avis et n'avoir pas été entendus à l'audience du Conseil. La Cour a reconnu à la majorité qu'ils étaient en droit de contester l'ordonnance du Conseil en tant que parties directement visées, en dépit du fait que cette ordonnance a été rendue contre l'employeur. De plus, une requête faite en application de l'article 28 peut être présentée par quelqu'un qui aurait dû être une partie devant le tribunal. Les nouveaux employés en question avaient un intérêt contraire à celui de leur agent négociateur et ils étaient liés par la convention collective figurant dans l'ordonnance du Conseil. Ils avaient donc le droit d'être avisés et d'être entendus. Comme ils ne l'ont pas été, ils ont fait l'objet d'un déni de justice naturelle.

Le membre dissident de la Cour a conclu que la date pertinente pour donner un avis était celle de la demande, et rien ne prouvait que l'un ou l'autre des requérants fût un employé à cette époque. En outre, l'affaire était tellement bien connue qu'il serait étonnant que les nouveaux employés n'aient pas entendu parler des audiences du Conseil. Quoi qu'il en soit, ils n'ont été touchés qu'indirectement par les ordonnances; seul l'employeur l'a été directement. Ce dernier avait déposé devant le Conseil tous les renseignements qui les concernaient.

Lorsque ces affaires ont été réentendues par un autre groupe, le Conseil a abouti à des conclusions analogues. Cette décision portait également sur les demandes en vertu de l'article 28 par l'employeur et les nouveaux employés.[17] Des requêtes en vue de suspendre l'exécution des ordonnances du Conseil ont été présentées devant la Cour d'appel fédérale en attendant la tenue des audiences demandées en vertu de l'article 28. Sans décider si elle avait la compétence voulue pour accorder une suspension, la Cour a jugé sommairement que, de toute façon, la chose ne serait pas appropriée.[18] Les demandes aux termes de l'article 28 avaient elles-mêmes été instruites, sans toutefois être réglées, avant la fin de l'année.[19]

## Cour fédérale — Division de première instance

Dans une affaire, un employeur a tenté de contester devant la Division de première instance de la Cour fédérale l'ordre de tenir un scrutin de représentation et l'interdiction de procéder à une campagne de propagande avant ce scrutin.[20] La Cour a conclu que l'article 122 du Code canadien du travail empêchait de présenter une telle requête en application de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale. La Division de première instance de la Cour fédérale n'avait aucune compétence en la matière et, pour cette raison, elle n'en avait aucune non plus pour remédier aux violations de la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour a néanmoins émis une opinion quant au fond de l'affaire. Le juge a rejeté l'allégation selon laquelle le Conseil n'avait pris aucune décision en vue de déroger au délai de six mois requis pour présenter une requête. Au sujet de la question relative à la Charte, il a rejeté la thèse voulant que

l'imposition de la période tranquille constitue une violation du droit à la liberté d'association garanti par la Charte. Les employés qui décident d'adhérer à un syndicat devraient pouvoir le faire sans avoir à subir de pressions excessives de quiconque, notamment de leurs employeurs.

La seule autre procédure dont la Division de première instance a été saisie au cours de l'année, laquelle portait sur l'exécution d'une ordonnance du Conseil, a finalement été réglée.[21]

## Cours provinciales supérieures

En dépit des articles 18 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale et de l'article 122 du Code canadien du travail, une partie qui allègue que le Conseil outrepasse sa compétence constitutionnelle peut demander réparation devant les cours supérieures des provinces. Deux décisions de ce genre ont été rendues en 1983-1984. Dans la première, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté sans motifs la thèse contestant l'appropriation de compétence par le Conseil.[22] Dans la deuxième, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision de la Cour de division portant qu'un service de transport urbain relevait de la compétence fédérale. La question a été soulevée parce que le service en cause exerçait régulièrement une partie, quoique minime, de ses activités à l'extérieur de la province.[23]

L'autre affaire mettant en cause le Conseil devant une cour provinciale ne portait pas sur une question de nature constitutionnelle. Un arbitre avait effectué un renvoi au Conseil en vertu de l'article 158. Le syndicat a résolu d'infirmer cet aspect de la décision de l'arbitre. Dans la mesure où le renvoi, tout en faisant partie de la décision de ce dernier, constituait aussi une procédure devant le Conseil, celui-ci a contesté la compétence de la Cour suprême de la Colombie-Britannique pour entendre la requête. Les procédures du Conseil, si elle ne portent pas sur des questions constitutionnelles, ne peuvent être révisées que par la Cour fédérale et seulement après que le Conseil a rendu une décision. Insistant sur le fait que le renvoi fait partie intégrante de la décision de l'arbitre, laquelle peut être révisée par les cours supérieures des provinces, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté cette contestation de sa compétence.[24] À la fin de l'année, le Conseil attendait l'issue de la procédure d'appel engagée par lui concernant cette décision.[25]

---

[1] *Northern Telecom Canada Limitée et autres* c. *S.T.C. et autres*, 1983 1 R.C.S. 733; (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; et 83 CLLC 14,048; jugement rendu par le juge Estey (les juges Ritchie, McIntyre et Lamer sont d'accord); le juge Dickson est d'accord avec le résultat; le juge Beetz est dissident (le juge Cnouinard, d'accord).

[2] Dans ces deux affaires, le jugement a été rendu depuis et la décision du Conseil a été partiellement maintenue et infirmée dans les deux cas; *National Bank of Canada* v. *CLRB and Retail Clerks' International Union* (1984), 9 D.L.R. (4th) 10 (C.S.C.); *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie* c. *C.C.R.T. et la Société Radio-Canada*, arrêt de la Cour suprême du Canada, 22 novembre 1984, non rapporté.

[3] *A & M Transport Ltd.* v. *Bernard Black et al.*, demande d'autorisation d'en appeler rejetée le 24 janvier 1984, Bulletin de la Cour suprême, p. 63(84); *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *Canadian Merchant Service Guild et al.*, demande d'autorisation d'en appeler rejetée le 24 janvier 1984, Bulletin de la Cour suprême, p. 62(84); *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, demande d'autorisation d'en appeler rejetée le 7 juin 1983, Bulletin de la Cour suprême, p. 584(83).

[4] *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, la demande d'autorisation d'en appeler a été rejetée, depuis, soit le 2 avril 1984, Bulletin de la Cour suprême, p. 360(84).

[5] *Pacific Western Air Lines*, dossier nº A-828-83; *Saskatchewan Wheat Pool*, dossier nº A-1205-83; *TAP Catering*, dossier nº A-1227-83; *Eastern Provincial Airways Limited*, dossier nº A-1296-83; *5440 Cable*, dossier nº A-1371-83; *Purolator Courrier Ltée*, dossier nº A-1451-83.

[6] *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *Canadian Merchant Service Guild et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 21 novembre 1983, dossier nº A-1162-82, demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée, voir note 3, *supra*.

[7] *Claude Latrémouille* v. *CLRB et al.*, jugement rendu sans audition des intimés par la Cour d'appel fédérale, non rapporté, 26 janvier 1984, dossier nº A-244-83; demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée, voir note 4, *supra*; *Van de Hogan Cartage Ltd.* v. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 20 juin 1984, dossier nº A-989-82; *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al.* v. *Jean-Paul Roy et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 22 juin 1983, dossier nº A-749-81.

[8] *Van de Hogan Cartage Limited* et *Jean-Paul Roy*, *supra*.

[9] *A & M Transport* v. *Bernard Black et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 25 octobre 1983, dossier nº A-1129-83, demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée, voir la note 3, *supra*.

[10] *Northwestel Inc.* v. *IBEW et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 5 mai 1983, dossier nº A-895-82.

[11] *The St. Lawrence Seaway Authority* v. *CBRT et al.* et *David Mullings et al.* v. *CLRB et al.*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 17 mai 1983, nºs des dossiers A-316-82 et A-320-82 respectivement.

[12] *Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher c. AID et autres*, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 26 octobre 1983, dossier nº A-799-81. Cette conclusion a été obtenue par les juges Pratte et Marceau, mais la question constitutionnelle n'a pas été abordée par le juge Hugessen.

[13] *Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher*, *supra*. Cette conclusion a été obtenue par les juges Marceau et Hugessen, mais ce point n'a pas été abordé par le juge Pratte.

[14] *Bell Canada* c. *CCRT et Gaétan Froment*, 1983 2 C.F. 336; et 50 N.R. 20.

[15] *Eastern Provincial Airways Limited* and *CLRB and CALPA* (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50 N.R. 81.

[16] *L.R. Appleton et autres* c. *Eastern Provincial Airways Limited et autres*, 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 148; et 50 N.R. 99.

[17] Dossiers de la Cour nºs A-1893-83 et A-1894-83.

[18] *Ibid.*, décision non rapportée du 9 janvier 1984.

[19] Ces jugements ont été rendus depuis: *Eastern Provincial Airways Limited* v. *CLRB et al.* (1984), 84 CLLC 14,042 (C.A.F.); *J. Ross Bartlett et al.* v. *Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, jugement non rapporté renfermant les motifs de la décision susmentionnée, 19 avril 1984, dossier nº A-1894-83, demande d'autorisation d'en appeler de cette dernière devant la Cour suprême du Canada rejetée, 11 octobre 1984. Bulletin de la Cour suprême, p. 925(84). La décision du Conseil a été confirmée en Cour d'appel fédérale, sauf en ce qui concerne une ordonnance relative aux promotions.

[20] *Crosbie Offshore Services Ltd.* v. *CLRB et al.* (1983), 3 D.L.R. (4th) 694 (D.P.I. - C.F.).

[21] *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America* v. *Van de Hogan Cartage Ltd.*: les conditions du règlement sont incorporées dans l'ordonnance rendue par la Division de première instance de la Cour fédérale, 10 octobre 1983, dossier nº T-1225-83.

[22] *International Sea-Land Shipping Ltd.* v. *CLRB et al.*, jugement non rapporté de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, 19 octobre 1983, dossier nº C836009.

[23] *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* v. *Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.); 4 D.L.R. (4th) 452; et 84 CLLC 14,006.

[24] *Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks* v. *Canadian Pacific Airlines and Vickers et al.*, jugement non rapporté de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, 18 janvier 1984, dossier nº A833022.

[25] Bien que non rapporté, ce jugement a été rendu depuis par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, 19 juin 1984, dossier nº CA001759. L'appel du Conseil a été rejeté.

## NOMBRE ET NATURE DES AFFAIRES REÇUES DU 1er AVRIL 1983 AU 31 MARS 1984*

TABLEAU 1

| Catégories de requêtes | Reportées | Reçues | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total tranchées | En cours |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Accréditation | 45 | 186 | 90 | 35 | 30 | | 155 | 76 |
| Révision | 55 | 142 | 56 | 61 | 20 | | 137 | 60 |
| Pratiques déloyales de travail | 113 | 307 | 18 | 105 | 55 | 104 | 282 | 138 |
| Révocation | 10 | 26 | 21 | 9 | 2 | | 32 | 4 |
| Vente d'entreprise | 8 | 25 | 11 | 7 | 6 | | 24 | 9 |
| Déclaration d'employeur unique | 5 | 20 | 4 | 4 | 6 | | 14 | 11 |
| Grève ou lock-out illégal | | 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 2 |
| Sécurité du personnel | | 11 | 3 | 3 | 1 | | 7 | 4 |
| Modification des conditions de travail | 1 | 10 | 6 | 4 | 1 | | 11 | |
| Dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour | 4 | 9 | 4 | 4 | | | 8 | 5 |
| Décision concernant l'existence d'une convention collective | 3 | 7 | 2 | | 1 | | 3 | 7 |
| Consentement aux poursuites | 2 | 3 | | | 1 | | 1 | 4 |
| Changement technologique | 1 | 2 | | 1 | 1 | | 2 | 1 |
| Agent négociateur n'ayant pas qualité pour représenter l'unité de négociation | | 2 | 1 | | | | 1 | 1 |
| Droits du successeur | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 2 | |
| Imposition d'une première convention | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| Accès aux locaux de l'employeur | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| TOTAL | 248 | 771 | 224 | 237 | 129 | 107 | 697 | 322 |

* NOTA:

Le présent tableau porte sur des affaires:

— reportées de l'année précédente
— réglées au cours de l'année
— en cours à la fin de l'année

## AFFAIRES REÇUES PAR SECTEUR EN 1983-1984

TABLEAU 2

| Secteur | Accr. | Rév. | Révoc. | PL. | GR./L-O. | DIV. | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 19 | 16 | 3 | 55 | 2 | 16 | 111 |
| Banques | 9 | 4 | 10 | 13 | — | 2 | 38 |
| Radiodiffusion et télévision | 10 | 12 | 3 | 9 | 1 | 8 | 43 |
| Communications | 3 | 5 | 1 | 8 | — | 3 | 20 |
| Grains et provendes | 4 | 4 | — | 2 | 7 | 4 | 21 |
| Débardage | 8 | 7 | — | 16 | 1 | 3 | 35 |
| Chemins de fer | 2 | 13 | — | 32 | 3 | 6 | 56 |
| Transport routier | 53 | 27 | 8 | 118 | — | 31 | 237 |
| Navigation | 22 | 8 | — | 9 | — | 7 | 46 |
| Industries dans le Nord | 37 | 16 | — | 2 | — | 3 | 58 |
| Sociétés de la Couronne | 3 | 24 | — | 18 | 4 | 7 | 56 |
| Divers | 10 | 6 | 1 | 13 | — | 2 | 32 |
| Non fédéral | 6 | — | — | 12 | — | — | 18 |
| TOTAL | 186 | 142 | 26 | 307 | 18 | 92 | 771 |

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

| | |
|---|---|
| Accr. | Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou maraudage) |
| Rév. | Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil |
| Révoc. | Requêtes en révocation des droits de négociation |
| PL. | Plaintes de pratique déloyale de travail |
| GR./L-O. | Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal |
| Div. | Cette rubrique renferme un large éventail de requêtes et chaque catégorie en compte un nombre assez limité. |

## TAILLE DES UNITÉS ACCRÉDITÉES EN 1983-1984

TABLEAU 3

| Nombre d'employés | Nombre de requêtes | % | % Cumulatif |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 34 | 37,8 | 37,8 |
| 11/20 | 24 | 26,7 | 64,5 |
| 21/30 | 9 | 10,0 | 74,5 |
| 31/40 | 8 | 8,9 | 83,4 |
| 41/50 | 6 | 6,7 | 90,1 |
| 51/60 | 0 | 0 | 90,1 |
| 61/70 | 1 | 1,1 | 91,2 |
| 71/100 | 2 | 2,2 | 93,4 |
| 101/130 | 3 | 3,3 | 96,7 |
| 131/160 | 0 | 0 | 96,7 |
| 161/190 | 1 | 1,1 | 97,8 |
| 191 et plus | 2 | 2,2 | 100,0 |
| TOTAL: | 90 | 100,0 | |

Nombre global d'employés visés: 2 744

Les unités comptent en moyenne 15 employés

## AFFAIRES TRANCHÉES PAR SECTEUR

### EN 1983-1984

TABLEAU 4

| Secteur | Accr. | Rév. | Révoc. | PL. | GR./L-O. | DIV. | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 21 | 15 | 2 | 47 | 1 | 17 | 103 |
| Banques | 4 | 4 | 12 | 14 | — | 2 | 36 |
| Radiodiffusion et télévision | 6 | 15 | 2 | 15 | — | 9 | 47 |
| Communications | 2 | 2 | 1 | 8 | — | 2 | 15 |
| Grains et provendes | 5 | 3 | — | 3 | 7 | 3 | 21 |
| Débardage | 6 | 6 | — | 9 | 1 | 1 | 23 |
| Chemins de fer | 2 | 10 | — | 38 | 3 | 7 | 60 |
| Transport routier | 48 | 24 | 12 | 92 | — | 18 | 194 |
| Navigation | 24 | 7 | 1 | 12 | — | 7 | 51 |
| Industries dans le Nord | 21 | 22 | 1 | — | — | 4 | 48 |
| Sociétés de la Couronne | 2 | 25 | — | 23 | 4 | 3 | 57 |
| Divers | 7 | 4 | 1 | 10 | — | 2 | 24 |
| Non fédéral | 7 | — | — | 11 | — | — | 18 |
| TOTAL | 155 | 137 | 32 | 282 | 16 | 75 | 697 |

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

Accr. Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou maraudage)

Rév. Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil

Révoc. Requêtes en révocation des droits de négociation

PL. Plaintes de pratique déloyale de travail

GR./L-O. Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

Div. Cette rubrique renferme un large éventail de requêtes et chaque catégorie en compte un nombre assez limité.

## AFFAIRES ENTENDUES ET RÉGLÉES PAR SECTEUR EN 1983-1984

TABLEAU 5

| Secteur | Accr. | Réf. | Révoc. | PL. | GR./L-O. | DIV. | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | 3 | 1 | 20 | — | 6 | 31 |
| Banques | — | — | — | 1 | — | — | 1 |
| Radiodiffusion et télévision | — | 2 | — | 3 | — | 1 | 6 |
| Communications | 1 | — | — | 4 | — | — | 5 |
| Grains et provendes | 3 | — | — | — | 2 | — | 5 |
| Débardage | 4 | 3 | — | 5 | — | — | 12 |
| Chemins de fer | — | — | — | 22 | 3 | 4 | 29 |
| Transport routier | 3 | 2 | — | 25 | — | 4 | 34 |
| Navigation | 1 | — | 1 | 6 | — | 1 | 9 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | — | — | 5 | 1 | 1 | 7 |
| Divers | — | — | — | 2 | — | — 2 | |
| Non fédéral | 1 | — | — | — | — | — | 1 |
| TOTAL | 14 | 10 | 2 | 93 | 6 | 17 | 142 |

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

| | |
|---|---|
| Accr. | Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou maraudage) |
| Rév. | Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil |
| Révoc. | Requêtes en révocation des droits de négociation |
| PL. | Plaintes de pratique déloyale de travail |
| GR./L-O. | Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal |
| Div. | Cette rubrique renferme un large éventail de requêtes et chaque catégorie en compte un nombre assez limité. |

## RÈGLEMENT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION PAR SECTEUR EN 1983-1984

**TABLEAU 6**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 14 | 4 | 3 | 21 | 1 3 | |
| Banques | 4 | — | — | 4 | — | — |
| Radiodiffusion et télévision | 2 | 2 | 2 | 6 | — | 2 |
| Communications | — | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Grains et provendes | 1 | 4 | — | 5 | 3 | 1 |
| Débardage | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | — |
| Chemins de fer | 2 | — | — | 2 | — | - |
| Transport routier | 34 | 7 | 7 | 48 | 3 | 9 |
| Navigation | 13 | 6 | 5 | 24 | 1 | 6 |
| Industries dans le Nord | 13 | 3 | 5 | 21 | — | 1 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 1 | — | 2 | — | 1 |
| Divers | 4 | 1 | 2 | 7 | — | 1 |
| Non fédéral | — | 3 | 4 | 7 | 1 | — |
| TOTAL | 90 | 35 | 30 | 155 | 14 | 25 |

## REQUÊTES EN RÉVOCATION TRANCHÉES EN 1983-1984

**TABLEAU 7**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | 1 | — | 2 | 1 | 1 |
| Banques | 9 | 2 | 1 | 12 | — | 9 |
| Radiodiffusion et télévision | — | 1 | 1 | 2 | — | - |
| Communications | 1 | — | — | 1 | — | 1 |
| Grains et provendes | — | — | — | — | — | - |
| Débardage | — | — | — | — | — | — |
| Chemins de fer | — | — | — | — | — | — |
| Transport routier | 8 | 4 | — | 12 | — | 7 |
| Navigation | — | 1 | — | 1 | 1 | - |
| Industries dans le Nord | 1 | — | — | 1 | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | — | — | — | — | - |
| Divers | 1 | — | — | 1 | — | - |
| Non fédéral | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 21 | 9 | 2 | 32 | 2 | 18 |

## PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL CONTRE DES EMPLOYEURS TRANCHÉES EN 1983-1984

TABLEAU 8

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 4 | 10 | 6 | 10 | 30 | 15 |
| Banques | 1 | 2 | 5 | 5 | 13 | 1 |
| Radiodiffusion et télévision | — | 5 | 2 | 5 | 12 | 1 |
| Communications | 1 | — | 2 | — | 3 | 1 |
| Grains et provendes | — | — | — | 1 | 1 | - |
| Débardage | — | — | 1 | — | 1 | 1 |
| Chemins de fer | — | 3 | 3 | — | 6 | 2 |
| Transport routier | 1 | 3 | 19 | 37 | 60 | 14 |
| Navigation | 2 | 2 | — | — | 4 | 3 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 5 | 6 | 1 | 12 | 3 |
| Divers | 1 | 1 | 1 | 7 | 10 | 2 |
| Non fédéral | — | 10 | 1 | — | 11 | — |
| TOTAL | 10 | 41 | 46 | 66 | 163 | 43 |

## PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL CONTRE DES SYNDICATS TRANCHÉES EN 1983-1984

TABLEAU 9

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | — | 10 | — | 7 | 17 | 5 |
| Banques | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Radiodiffusion et télévision | — | 3 | — | — | 3 | 2 |
| Communications | — | 4 | — | 1 | 5 | 3 |
| Grains et provendes | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Débardage | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 4 |
| Chemins de fer | 1 | 24 | 2 | 5 | 32 | 20 |
| Transport routier | 4 | 10 | 3 | 15 | 32 | 11 |
| Navigation | — | 6 | — | 2 | 8 | 3 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | - |
| Sociétés de la Couronne | — | 4 | 2 | 5 | 11 | 2 |
| Divers | — | — | — | — | — | — |
| Non fédéral | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 8 | 64 | 9 | 38 | 119 | 50 |

## REQUÊTES EN VUE D'OBTENIR UNE DÉCLARATION DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT ILLÉGAL TRANCHÉES EN 1983-1984

TABLEAU 10

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires Entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Banques | — | — | — | — | — | — |
| Radiodiffusion et télévision | — | — | — | — | — | — |
| Communications | — | — | — | — | — | — |
| Grains et provendes | 2 | 1 | 4 | — | 7 | 2 |
| Débardage | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Chemins de fer | 2 | 1 | — | — | 3 | 3 |
| Transport routier | — | — | — | — | — | — |
| Navigation | — | — | — | — | — | — |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 1 | — | 2 | 4 | 1 |
| Divers | — | — | — | — | — | — |
| Non fédéral | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 6 |

## REQUÊTES EN RÉVISION TRANCHÉES EN 1983-1984

TABLEAU 11

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 3 | 12 | — | 15 | 3 | — |
| Banques | 2 | 1 | 1 | 4 | — | — |
| Radiodiffusion et télévision | 9 | 1 | 5 | 15 | 2 | — |
| Communications | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| Grains et provendes | 2 | 1 | — | 3 | — | - |
| Débardage | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | — |
| Chemins de fer | 5 | 5 | — | 10 | — | — |
| Transport routier | 18 | 2 | 4 | 24 | 2 | — |
| Navigation | 2 | 4 | 1 | 7 | — | — |
| Industries dans le Nord | 4 | 13 | 5 | 22 | — | — |
| Sociétés de la Couronne | 6 | 17* | 2 | 25 | — | — |
| Divers | 2 | 2 | — | 4 | — | — |
| Non fédéral | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 56 | 61 | 20 | 137 | 10 | 0 |

* 14 de Postes Canada

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL
## RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1984

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1983)

| | 1984 | 1983 |
|---|---|---|
| Traitements et salaires | 3 481 672 $ | 3 068 254 $ |
| Locaux | 632 000 | 703 000 |
| Avantages sociaux | 569 900 | 532 100 |
| Déplacements et réinstallations | 390 803 | 365 960 |
| Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée | 131 696 | 59 774 |
| Communications | 136 624 | 129 647 |
| Reproduction et autres impressions | 86 263 | 68 137 |
| Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression | 69 073 | 71 273 |
| Autres services professionnels et spéciaux | 109 742 | 91 272 |
| Fournitures et approvisionnements | 57 453 | 45 903 |
| Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement | 45 704 | 37 967 |
| Achat de matériel, d'équipement et de meubles | 35 331 | 19 965 |
| Location de matériel de bureau et d'équipement | 19 133 | 39 572 |
| Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions | 56 309 | 50 087 |
| Services juridiques | 259 438 | 193 922 |
| Location de salles d'audience | 63 529 | 45 594 |
| Publicité | 7 538 | 1 424 |
| Divers | 28 888 | 22 949 |
| TOTAL DES DÉPENSES | 6 181 096 $ | 5 546 800 $ |
| Dépenses globales prévues au: | | |
| Crédit nº 10, Ministère du Travail | 4 960 095,78 $ | 4 295 700 $ |
| Avantages sociaux | 512 000,00 | 481 100 |
| Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais | 709 000,00 | 770 000 |
| | 6 181 095,78 $ | 5 546 800 $ |

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président